New Nouveau
Brunswick

Finance *Finances*

2000-2001

Annual Report *Rapport annuel*

2000-2001 Annual Report

Published by:

Department of Finance
Province of New Brunswick
P. O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada
http://www.gnb.ca/fin/

November 2001

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55236-793-2

ISSN 1192-3563

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2000-2001

Publié par :

Ministère des Finances
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada
http://www.gnb.ca/fin/

Novembre 2001

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55236-793-2

ISSN 1192-3563

Imprimé au Nouveau-Brunswick

New Nouveau
Brunswick

Finance

Finances

2000-2001

Annual Report

Rapport annuel

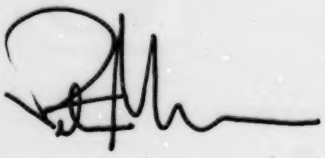
102-01420/

The Honourable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenant-Governor of the Province of New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the Annual Report of the Department of Finance, Province of New Brunswick, for the fiscal year April 1, 2000, to March 31, 2001.

Respectfully submitted,



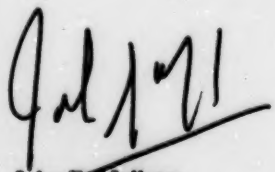
Peter Mesheau
Minister

Peter Mesheau
Minister of Finance
Fredericton, N.B.

Sir:

I am pleased to be able to present the Annual Report describing operations of the Department of Finance for the fiscal year 2000-2001.

Respectfully submitted,



John E. Mallory
Deputy Minister

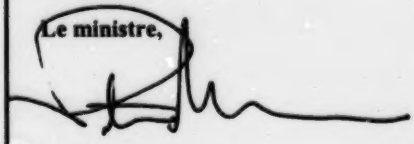
L'honorable Marilyn Trenholme Counsell
Lieutenante-gouverneure de la province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel du ministère des Finances de la province du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de mon profond respect.

Le ministre,



Peter Mesheau

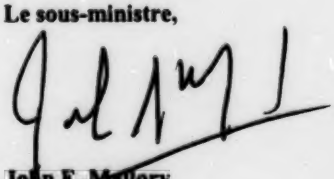
Peter Mesheau
Ministre des Finances
Fredericton (N.-B.)

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le présent rapport annuel du ministère des Finances pour l'année financière 2000-2001.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de mon profond respect.

Le sous-ministre,



John E. Mallory

Table of Contents

Mission Statement 4

Introduction 5

Performance Measurement Indicators 6
- Goal 1 – Fiscal 6
- Goal 2 – Credit Rating 7
- Goal 3 – Human Resources 7

Board of Management 10

Department of Finance 12

Communications Services 14

Department Services Division 15
- Financial and Administrative Services 15
- Information and Technology Services 15
- Human Resource Services 16
- Policy and Planning 17

Taxation and Fiscal Policy Division 19
- Federal-Provincial Fiscal Relations 20
- Tax Policy 21
- Fiscal, Economic and Statistical Policy 23

Budget and Financial Management Division 26
- Budget Preparation and Monitoring 26
- Alternative Service Delivery 27

Treasury and Debt Management Division 28
- Financial Policy and Debt Management 28
- Liability and Risk Management 28
- Capital Markets 29
- Trust Fund Administration 29
- Treasury Management 30

Revenue Division 31
- Policy and Audit, Inspection and Investigation 31
- Account Management and Systems 36
- Tax Review and Appeals 38

Table des matières

Énoncé de mission 4

Introduction 5

Indicateurs de mesure du rendement 6
- Objectif 1 – Gestion Financière 6
- Objectif 2 – Cote de solvabilité 7
- Objectif 3 – Ressources humaines 7

Conseil de gestion 10

Ministère des Finances 12

Service des communications 14

Division des services ministériels 15
- Services financiers et administratifs 15
- Services informatiques et technologiques 15
- Services des ressources humaines 16
- Politiques et planification 17

Division de la politique fiscale et financière 19
- Relations financières fédérales-provinciales 20
- Politique fiscale 21
- Finances publiques, économie et statistique 23

Division de la gestion financière et du budget 26
- Préparation et suivi du budget 26
- Autres modes de prestation de services 27

Division de la gestion du Trésor et de la dette 28
- Politique financière et gestion de la dette 28
- Dettes et gestion des risques 28
- Marchés financiers 29
- Administration des fonds en fiducie 29
- Gestion du Trésor 30

Division du revenu 31
- Politiques et vérification, inspections et enquêtes 31
- Gestion des comptes et des systèmes 36
- Révision de l'impôt et appels 38

Corporate Human Resource Management Division 40
- Labour Relations Services 40
- Compensation and Staffing Policy 43
- Official Languages and Workplace Equity 46
- Executive Development and Corporate Learning 51
- Management Services 52
- Human Resource Information 52
- Public Service Employee Benefits 55

Tables

Table 1 / Expenditure Status Report by Primary 13

Table 2 / Adjudication Totals for Parts I, II and III 42

Table 3 / Competitions by Department 45

Table 4 / Official Languages Complaints – Corporate Summary fiscal year 2000-2001 50

Table 5 / Pension Plans 65

Table 6 / Insured Benefits Summary 66-67

Division des services généraux de gestion des ressources humaines 40
- Services des relations de travail 40
- Politique de rémunération et recrutement 43
- Langues officielles et équité en milieu de travail 46
- Perfectionnement des cadres et formation générale 51
- Services de gestion 52
- Information sur les ressources humaines 52
- Avantages sociaux des employés des services publics 55

Tableaux

Tableau 1 / État des dépenses par poste budgétaire. 13

Tableau 2 / Nombre total des sentences arbitrales pour les parties I, II et III 42

Tableau 3 / Concours par ministère 46

Tableau 4 / Plaintes – langues officielles – ensemble des services publics – année financière 2000-2001 51

Tableau 5 / Régimes de retraite 65

Tableau 6 / Résumé des régimes d'assurance 66-67

Mission Statement

To support and promote the effective and efficient management of the human and financial resources of the government and to provide effective, efficient and courteous service to the citizens of New Brunswick.

Énoncé de mission

Contribuer activement à la gestion efficace et rentable des ressources humaines et financières du gouvernement.
Offrir des services efficaces et courtois aux citoyens du Nouveau-Brunswick.

Introduction

The Department of Finance is responsible for financial management and human resource development.

Financial management includes:

- budgeting, allocation and analysis of expenditures;
- revenue and taxation policies and measures;
- borrowing and investments of funds, and
- development, implementation and monitoring of policies, such as the fiscal plans, to ensure financial strength and stability in the future.

Human resource development includes:

- job evaluation;
- pensions and insured benefits;
- labour relations;
- compensation;
- training;
- executive development;
- employee selection;
- performance management;
- information systems, payroll, and
- the implementation of special employment programs for targeted groups.

To help those interested understand the Department of Finance, the annual report describes the activities of its divisions and many branches.

Introduction

Le ministère des Finances est responsable de la gestion financière et du développement des ressources humaines.

La gestion financière comporte

- la budgétisation, l'affectation et l'analyse des dépenses;
- les politiques et les mesures concernant les recettes et l'imposition;
- les emprunts et les placements de fonds, et
- l'élaboration, la mise en œuvre et la vérification de politiques, comme les plans financiers, pour assurer la solidité et la stabilité des finances dans l'avenir.

Le développement des ressources humaines comporte

- l'évaluation des postes;
- les régimes de pension et d'assurance;
- les relations du travail;
- la rémunération;
- la formation;
- le perfectionnement des cadres;
- la sélection des employés;
- la gestion du rendement;
- les systèmes d'information, service de la paie et
- la mise en place de programmes d'emploi spéciaux à l'intention des groupes cibles.

Dans ce rapport annuel, vous pouvez lire un bref aperçu du travail des divisions et des nombreuses directions du ministère des Finances qui saura vous intéresser.

Performance Measurement Indicators

The Department of Finance has established performance indicators to measure its progress in achieving specific goals. A description of the goals, targets and results follows:

Goal 1 – Fiscal

To produce an overall balance for the four-year period 2000-2001 to 2003-2004.

Indicator

Cumulative balance over four-year period.

Target

Total revenues must exceed all spending including capital, special purpose, and special operating accounts to ensure that the Province's accounts will be balanced in the four-year period.

Results

A new four-year balanced budget period, 2000-2001 to 2003-2004, has commenced. Reduction to net debt of $181.8 million was recorded for 2000-2001, the first year of the period.

Source of Information

N.B. Department of Finance and Public Accounts.

Indicateurs de mesure du rendement

Le ministère des Finances a établi des indicateurs de rendement qui l'aident à rendre compte de l'atteinte d'objectifs précis. La section suivante contient une description des objectifs, des buts et des résultats obtenus.

Objectif 1 - Gestion Financière

Atteindre un équilibre global pour la période de quatre ans allant de 2000-2001 à 2003-2004.

Indicateur

Équilibre cumulatif au cours de la période de quatre ans.

But visé

Les recettes globales doivent excéder toutes les dépenses, y compris les dépenses en capital, les comptes à but spécial et les comptes de services spéciaux, pour que les comptes du gouvernement provincial soient équilibrés pendant la période de quatre ans.

Résultats

Une nouvelle période de quatre ans au budget équilibré, de 2000-2001 à 2003-2004, a débuté. Réduction de la dette nette de 181,8 millions de dollars a été enregistré pour 2000-2001, soit la première année de la période visée.

Source de renseignements

Ministère des Finances et Comptes publics du N.-B.

Goal 2 - Credit Rating

To maintain New Brunswick's credit rating as the highest in Eastern Canada.

Indicator

New Brunswick's credit rating relative to the provinces of Quebec, Nova Scotia, Prince Edward Island, Newfoundland and Labrador for the fiscal year.

Target

New Brunswick's credit rating will be maintained as a strong single A, with a view to advancing into the double A group.

Results

For the fiscal year, New Brunswick maintained the highest credit rating in Eastern Canada.

Source of Information

Credit ratings by leading bond rating agencies in the industry.

Goal 3 - Human Resources

The management of human resources must have as its objective improving individual and organizational effectiveness to achieve optimum results.

Indicator

The extent to which performance management is implemented across the public service, as indicated by the various groups of bargaining or management employees for which formal performance management systems have been approved.

Objectif 2 - Cote de solvabilité

Maintenir la cote de solvabilité du Nouveau-Brunswick, la plus élevée de l'Est du Canada.

Indicateur

Cote de solvabilité du Nouveau-Brunswick comparativement à celles du Québec, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-Neuve et du Labrador pour l'exercice financier.

But visé

La cote de solvabilité du Nouveau-Brunswick sera maintenue fermement à A et le niveau AA sera visé.

Résultats

Pendant l'année financière, le Nouveau-Brunswick a maintenu la cote de solvabilité la plus élevée de l'Est du Canada.

Source de renseignements

Cotes de solvabilité selon les meilleures agences d'évaluation du crédit.

Objectif 3– Ressources humaines

La gestion des ressources humaines doit avoir pour objectif l'amélioration de l'efficacité individuelle et organisationnelle de manière à obtenir les meilleurs résultats possibles.

Indicateur

Soit la mesure dans laquelle la gestion du rendement est mise en œuvre dans tous les services publics; comme l'attestent les différents groupes de négociation ou les cadres pour qui des systèmes de gestion officiels du rendement ont été approuvés.

A primary indicator of "individual and organizational effectiveness" is the degree of success in linking individual performance to organizational strategy through performance management. The role of the Corporate Human Resource Management Division is one of providing a policy and collective agreement framework and providing a source of expertise on performance management. This helps managers and staff to leverage improved organizational results from the talent and efforts of the N.B. government's workforce.

The 'pay for performance' approach, initially introduced and approved by Board of Management for management and non-union employees of Part I of the public service, provides a key management tool for leveraging results.

Target

To extend the application of 'pay for performance' to employees in Parts I, II and III from current status, as follows:

Part I - Bargain and implement, where appropriate, for remaining nine collective agreements by year 2001.

Part II - Introduce for management, where appropriate, and bargain for three collective agreements, where appropriate, by year 2002.

Part III - Bargain, where appropriate, for five collective agreements by year 2003.

Results

In Parts I, II and III there are 20 collective agreements. 'Pay for performance' has been negotiated in seven collective agreements, representing 35 per cent of the 20 collective agreements.

'Pay for performance' has been implemented successfully for the following collective agreements:

Education (Non-Instructional);

Agriculture, Veterinary and Engineers;

Rehabilitation and Therapy, Recreation and Cultural Program Officers;

Un indicateur primaire de « l'efficacité individuelle et organisationnelle » est la mesure dans laquelle la gestion du rendement permet d'établir un lien entre le rendement individuel et la stratégie organisationnelle. La Division des services généraux de gestion des ressources humaines a pour rôle d'établir une politique et un cadre de négociation collective, et de fournir une expertise en gestion du rendement. Cela permet aux gestionnaires et au personnel de tirer de meilleurs résultats de l'organisation grâce aux talents et aux efforts de la main-d'œuvre du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

L'approche de la « rémunération au rendement » adoptée et approuvée au départ par le Conseil de gestion pour les cadres et les employés non syndiqués de la partie I des services publics offre un outil de gestion déterminant pour l'accroissement des résultats.

But visé

Étendre l'application de la « rémunération au rendement » aux employés des parties I, II et III par rapport à la situation actuelle de la façon suivante :

Partie I - Négocier et mettre en œuvre, s'il y a lieu, les neuf autres conventions collectives d'ici l'an 2001.

Partie II - Adopter et négocier, s'il y a lieu, trois conventions collectives pour les cadres, d'ici l'an 2002.

Partie III - Négocier, s'il y a lieu, cinq conventions collectives d'ici l'an 2003.

Résultats

Les parties I, II et III comprennent en tout 20 conventions collectives. La « rémunération au rendement » a été négociée pour 7 conventions collectives, soit 35 p. 100 des 20 conventions collectives.

La « rémunération au rendement » a été mise en œuvre avec succès pour les conventions collectives suivantes :

Éducation (personnel non enseignant);

Agriculture, vétérinaires et ingénieurs;

Réhabilitation et thérapie, et agents des programmes culturels et de loisirs;

Administrative Support, Part I;

Technical, Part I;

Nursing, Part I, and

Industrial Certification and Training Officers.

The transfer of school district management, namely district school superintendents and assistant superintendents, school business officials, and district school supervisors from Part I to Part II, with the implementation of the new school governance model, effective April 1, 2001, maintained 'pay for performance' as a component of their Part II pay plan. The transfer of school district administrative support staff maintained 'pay for performance' as part of the negotiated transfer agreement.

Management in Part III has had 'pay for performance' since 1996.

Sources of Information

The current status is reflected in:

- management and non-union policies and Board of Management minutes approving each department's performance management implementation plan, and

- collective agreements pertaining to bargaining employees.

Soutien administratif, partie I;

Personnel technique, partie I;

Infirmières, partie I;

Agents et agentes de la formation et de la certification industrielles.

Dans le cadre du transfert de la gestion des districts scolaires, c'est-à-dire des directeurs et des directeurs adjoints d'écoles de district, ainsi que des surveillants d'école de district des parties I et II, dans le contexte de l'adoption du nouveau modèle de gestion scolaire, en vigueur à partir du 1er avril 2001, on a conservé le principe de la « rémunération au rendement », qui a été intégré dans le système de paye des effectifs de la partie II. Le transfert du personnel de soutien administratif s'est aussi opéré en conservant le principe de la « rémunération au rendement », en vertu de l'entente de transfert négociée.

Les cadres de la partie III sont assujettis au principe de la « rémunération au rendement » depuis 1996.

Sources de renseignements

La situation actuelle est établie dans :

- les directives concernant les cadres et les employés non syndiqués, de même que les décisions du Conseil de gestion approuvant le plan de mise en œuvre de chaque ministère relatif à la gestion du rendement; et

- les conventions collectives concernant les employés syndiqués.

Board of Management

The Board of Management is a committee of cabinet established by authority of the *Financial Administration Act* and is empowered to act on matters concerning:

- financial management, including budget estimates, expenditures, accounts, fees and revenues;
- review and approval of initiatives which bind the government to long-term financial commitments;
- establishment of the government's multi-year expenditure plan and annual departmental spending targets;
- review of departmental budgets to ensure they are consistent with government policy and expenditure targets;
- development and preparation of the government's annual capital budget;
- administrative policy in the public service;
- the organization of the public service or any portions thereof, and the determination and control of establishments therein;
- human resource management, including training, development of personnel, pay regulation and hours of work;
- determination of the human resource requirements of the public service, and
- collective bargaining in the public service.

The chair of the Board of Management is the Minister of Finance and the secretary of the board is the deputy minister of Finance. The board meets weekly.

Conseil de gestion

Le Conseil de gestion est un comité du Cabinet créé en vertu de la *Loi sur l'administration financière*. Il a le pouvoir d'agir à l'égard des questions relatives :

- à la gestion financière, y compris les prévisions budgétaires, les dépenses, les comptes, les droits et les recettes;
- à l'examen et à l'approbation d'initiatives qui lient le gouvernement à des engagements financiers à long terme;
- à l'établissement du plan pluriannuel des dépenses du gouvernement et des objectifs annuels visés pour les dépenses ministérielles;
- à l'examen des budgets ministériels afin de s'assurer de leur conformité à la politique du gouvernement et aux objectifs fixés pour les dépenses;
- à la préparation et à l'établissement du budget d'immobilisations annuel du gouvernement;
- à la politique administrative dans les services publics;
- à l'organisation des services publics ou de toute partie de ces services, ainsi qu'à la détermination et à la direction des établissements relevant de ces services;
- à la gestion des ressources humaines, y compris la formation et le perfectionnement du personnel, les règles sur la rémunération et les heures de travail;
- à la détermination des besoins des services publics en matière de ressources humaines; et
- à la négociation des conventions collectives dans les services publics.

Le président du Conseil de gestion est le ministre des Finances et le secrétaire du Conseil de gestion est le sous-ministre des Finances. Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

The Budget and Financial Management Division of the Department of Finance provides secretariat services to the Board of Management and acts as the liaison between the board and all government departments and agencies. Employees of the division consult with departments and agencies on issues that are to be brought to the attention of the board. These issues are analyzed to assess financial and human resource implications and to determine any additional information that board members may require to make informed and accurate decisions.

In March 2001, the Board of Management was composed of the following cabinet ministers:

Norman Betts	Chair of the Board of Management and Minister of Finance
Jeannot Volpé	Vice-chair of the Board of Management and Minister of Natural Resources and Energy
Dale Graham	Minister of Supply and Services
Margaret-Ann Blaney	Minister of Transportation
Milton Sherwood	Minister of Public Safety
Kim Jardine	Minister of the Environment and Local Government
Peter Mesheau	Minister of Investment and Exports
Paul Robichaud	Minister of Agriculture, Fisheries and Aquaculture

John Mallory is the secretary of the Board of Management and deputy minister of the Department of Finance.

La Division de la gestion financière et du budget du ministère des Finances fournit des services de secrétariat au Conseil de gestion et joue un rôle de liaison entre le Conseil et tous les ministères et organismes gouvernementaux. Le personnel de la Division consulte les ministères et les organismes sur des questions qui sont portées à l'attention du Conseil. Ces questions sont analysées afin d'en évaluer les répercussions sur les ressources financières et humaines et de déterminer toute information supplémentaire dont les membres du Conseil pourraient avoir besoin pour prendre des décisions éclairées et exactes.

En mars 2001, le Conseil de gestion se composait des ministres du Cabinet suivants :

Norman Betts	Président du Conseil de gestion et ministre des Finances
Jeannot Volpé	Vice-président du Conseil de gestion et ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie
Dale Graham	Ministre de l'Approvisionnement et des Services
Margaret-Ann Blaney	Ministre des Transports
Milton Sherwood	Ministre de la Sécurité publique
Kim Jardine	Ministre de l'Environnement et des Gouvernements locaux
Peter Mesheau	Ministre des Investissements et des Exportations
Paul Robichaud	Ministre de l'Agriculture, des Pêches et de l'Aquaculture

John Mallory est le secrétaire du Conseil de gestion et le sous-ministre du ministère des Finances.

Department of Finance
March 31, 2001

Ministère des Finances
le 31 mars 2001

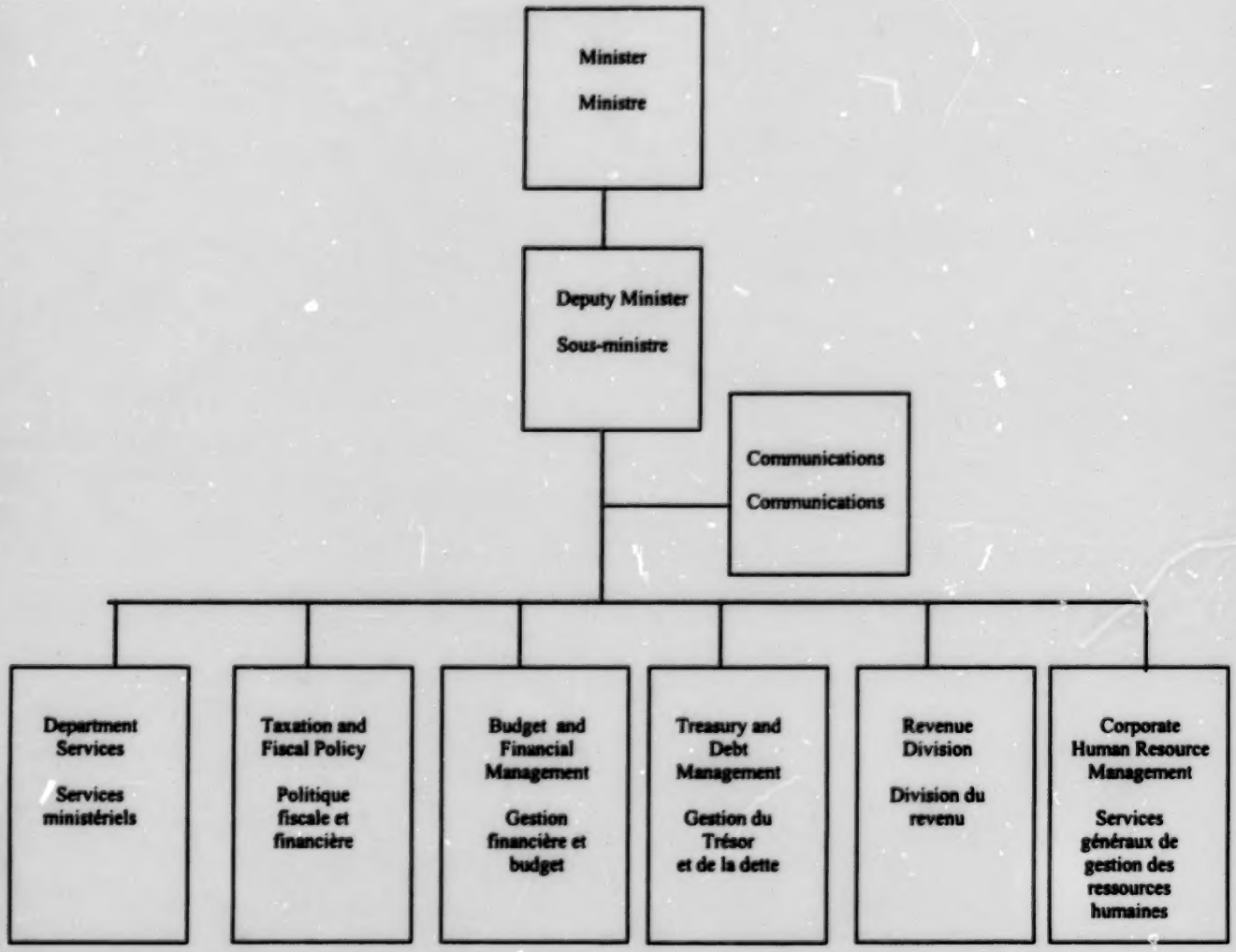


Table 1

Department of Finance

Expenditure Status Report by Program / Primary

Fiscal Year Ending March 31, 2001

25-01 Financial and Human Resource Management

	Budget ($000)	4th Quarter ($000)
Personal Services	14,139.5	12,352.0
Other Services	10,043.9	8,776.6
Materials and Supplies	398.4	278.7
Property and Equipment	533.2	1,211.7
Contributions and Grants	5.8	55.0
Debt and Other Charges	0	1.1
Chargeback Recoveries	(8,364.0)	(7,081.9)
TOTAL	**$16,756.8**	**$15,593.2**

This program of the department was underspent by $1,163.6. This is the result of savings in personal services and overall operating costs.

25-03 Municipal Finances

	Budget ($000)	4th Quarter ($000)
Contributions and Grants	74,116.0	74,681.2

This program appears to have overspent the budget estimates by $565.2. With the reassignment of program responsibility to Finance, the 2000-2001 budget was understated by $1,300.0 due to an insufficient amount being transferred for municipal fine revenue. The budget has been corrected for future years.

Tableau 1

Ministère des Finances

État des dépenses par poste budgétaire

Année financière terminée le 31 mars 2001

25-01 Gestion des ressources financières et humaines

	Budget (000 $)	4e trimestre (000 $)
Services personnels	14 139,5	12 352,0
Autres services	10 043,9	8 776,6
Fournitures et approvisionnements	398,4	278,7
Biens et matériel	533,2	1 211,7
Contributions et subventions	5,8	55,0
Frais de la dette et autres	0	1,1
Contrats et projets	(8 364,0)	(7 081,9)
TOTAL	**16 756,8 $**	**15 593,2 $**

Le ministère a un excédent budgétaire de 1 163,6 $. Cet excédent est le produit d'économies réalisées aux plants des services personnels et des charges d'exploitation.

25-03 Finances municipales

	Budget (000 $)	4e trimestre (000 $)
Contributions et subventions	74 116,0	74 681,2

Il y a eu dépassement du budget de ce programme du Ministère de l'ordre de 565,2 $. À la suite de la réaffectation de la responsabilité de ce programme au ministère des Finances, le budget 2000-2001 a produit un manque à gagner de 1 300,0 $ dans les recettes municipales provenant des amendes. Cette situation découle d'une mauvaise estimation. Ce poste budgétaire a été corrigé pour les prochaines années.

Communications Services

The mission of Communications Services is to explain and promote the programs and policies of the Department of Finance to the people of New Brunswick. The employees develop communications strategies, monitor media coverage and handle media relations. They also advise the minister and senior managers on communications issues, while setting day-to-day communications priorities, writing speeches and issuing news releases. They are also responsible for advertising and for the content of the department's World Wide Web site at http://www.gnb.ca/fin/

Service des communications

Le Service des communications a pour mission d'expliquer les programmes et les politiques du ministère des Finances à la population du Nouveau-Brunswick et de les promouvoir. Le personnel élabore des stratégies de communication, surveille les reportages dans les médias et s'occupe des relations avec les médias. Il conseille le ministre et la haute direction sur les questions de communication et fixe les priorités courantes en matière de communications. Il voit à la rédaction des discours et à la publication des communiqués. Il est aussi chargé de la publicité et du contenu du site Internet du ministère à l'adresse http://www.gnb.ca/fin/

Department Services Division

The Department Services Division provides a blend of corporate services primarily to the Department of Finance, the Office of the Premier, the Executive Council Office, the Department of Intergovernmental Affairs, the Office of the Comptroller and General Government.

Financial and Administrative Services Branch

The Financial and Administrative Services Branch provides the Department of Finance and other central agencies with internal budget development, financial planning and monitoring, accounting and related financial services and various administrative functions.

The branch's 2000-2001 work plan consisted of the following key result areas:

- co-ordination of the budget process for the above noted departments;
- monitoring of the above departmental budgets;
- provision of sound accounting and auditing practices;
- provision of central records management, and
- general administration and support services.

Information and Technology Services Branch

The Information and Technology Services Branch promotes the effective use of information and technology through advice and technical support to the Department of Finance and other central agencies.

In 2000-2001 the branch focused on the following key result areas and related activities:

Division des services ministériels

La Division des services ministériels offre une gamme de services ministériels aux principaux organismes suivants : le ministère des Finances, le Cabinet du premier ministre, le Bureau du Conseil exécutif, le ministère des Affaires intergouvernementales, le Bureau du contrôleur ainsi que le gouvernement général.

Direction des services financiers et administratifs

La Direction des services financiers et administratifs fournit au ministère des Finances et aux autres organismes centraux des services internes d'élaboration, de planification et de suivis financiers et budgétaires, ainsi que des services de comptabilité et des services financiers connexes. Elle exerce en outre diverses fonctions administratives.

Le plan de travail de la Direction pour l'année 2000-2001 a porté sur les points stratégiques suivants :

- coordonner le processus budgétaire des ministères susmentionnés;
- assurer le suivi des budgets de ces ministères;
- établir de bonnes pratiques comptables et procédures de vérification;
- assurer la gestion centrale des dossiers;
- fournir des services généraux d'administration et de soutien.

Direction des services informatiques et technologiques

La Direction des services informatiques et technologiques fait la promotion de l'utilisation efficace de l'information et de la technologie en offrant des conseils et un soutien technique au ministère des Finances et à d'autres organismes centraux.

En 2000-2001, la Direction s'est acquittée des principales fonctions et activités connexes suivantes :

- Operations and Technical Support: The unit completed the installation and commissioning of the Helpdesk trouble tracking system and related server. It also installed two application servers on behalf of the Public Service Employee Benefits Branch and a new network server for Executive Council Office and Intergovernmental Affairs. The infrastructure group was very active in co-ordinating the move by the Compliance Branch to the new Department of Public Safety, along with responding to over 5,000 support calls;

- Business Application Development and Support Activities: The unit continued to support and enhance the current infrastructure of business applications, developed the departmental Intranet site and implemented electronic templates to standardize administrative type forms. The group assisted with a business area analysis conducted on Revenue Division activities/systems and with the proposed transition of the property tax certificate system to the World Wide Web. They also developed and implemented monitoring systems that track complaints made under the *Official Languages Act* as well as sales of properties being sold for non-payment of property tax. Systems have also been developed to maintain an inventory of departmental business applications.

- Information and Technology Organization: The unit was involved in a number of internal and government-wide committees established to improve the management of information and technology. Also, the department approved an internal IT model designed to allocate responsibility for business application development and support.

Human Resource Services Branch

The Human Resource Services Branch provides advice and support to the Department of Finance and associated agencies. Key results areas are

- staffing;
- classification;
- labour/management issues;

- Opérations et soutien technique : L'unité a terminé l'installation et la mise en service du système de soutien technique et du serveur connexe. Elle a en outre installé deux serveurs d'applications pour la Direction des avantages sociaux des employés des services publics et un nouveau serveur de réseau pour le bureau du Conseil exécutif et le ministère des Affaires intergouvernementales. Le groupe d'infrastructure a été très actif dans la coordination de la transition de la Direction de l'application des règlements vers le nouveau ministère de la Sécurité publique, et a aussi répondu à plus de 5 000 appels;

- Développement des applications de gestion et activités de soutien technique : L'unité a continué de soutenir et d'améliorer l'infrastructure actuelle des applications de gestion, a élaboré le site intranet du ministère et a mis en œuvre des modèles électroniques permettant de normaliser les formulaires administratifs. Le groupe a participé à une analyse des activités et des systèmes de la Division du revenu et à la transition prévue du système de certificats d'impôt foncier vers Internet. L'unité a en outre élaboré et mis en service des systèmes de surveillance pour le suivi de plaintes formulées en vertu de la *Loi sur les langues officielles*, ainsi qu'en rapport avec la vente de biens pour impôt foncier non payé. L'unité a aussi mis au point des systèmes permettant de recenser les applications administratives du Ministère.

- Organisation de l'information et de la technologie : L'unité a prix part aux travaux de certains comités internes et gouvernementaux mis sur pied dans le but d'améliorer la gestion de l'information et de la technologie. De plus, le ministère a approuvé un modèle interne des technologies de l'information conçu pour répartir la responsabilité du développement et du soutien des applications de gestion.

Direction des services des ressources humaines

La Direction des services des ressources humaines fournit des conseils et du soutien au ministère des Finances et aux organismes connexes. Ses principales fonctions sont les suivantes :

- dotation;
- classification;
- relations de travail;

- performance management;
- second-language training;
- training and development;
- payroll;
- benefits;
- Equal Employment Opportunity Program, and
- Employee and Family Assistance Program.

Official Languages

The Department of Finance recognizes its obligations and is committed to actively offer and provide quality services to the members of the public in their official language of choice and to promote a more balanced utilization of both official languages within the public service.

One complaint under the *Official Languages Act* respecting the operation of the Department of Finance was received during 2000-2001. The complaint related to language of service, more specifically with the quality of French in an internal electronic communication. Immediate measures were initiated to correct the situation and to ensure that it does not recur.

Policy and Planning

The Policy and Planning Branch co-ordinates departmental initiatives, provides leadership and expertise in the development of major legislation and policy initiatives as a support service to the operational divisions of the Department of Finance, and provides advice and assistance to senior management.

In 2000-2001, the unit focused on the following key result areas:

- Legislation and Policy Development: provided leadership and expertise in the development of legislation and policy as a support service to the operational divisions of the Department of Finance;

- gestion du rendement;
- formation linguistique en langue seconde;
- formation et perfectionnement;
- service de la paye;
- avantages sociaux;
- Programme d'égalité d'accès à l'emploi;
- Programme d'aide aux employés et à leur famille.

Langues officielles

Le ministère des Finances reconnaît ses obligations et s'engage à offrir et à fournir activement aux citoyens des services de qualité dans la langue officielle de leur choix et à encourager une utilisation plus équilibrée des deux langues officielles dans les services publics.

En 2000-2001, une plainte a été reçue en vertu de la *Loi sur les langues officielles*, relativement au fonctionnement du ministère des Finances. Elle se rapportait à la langue de service, plus particulièrement à la qualité du français dans une communication électronique interne. Des mesures immédiates ont été prises pour corriger la situation et pour veiller à ce qu'elle ne se reproduise plus.

Politiques et planification

La Direction des politiques et de la planification coordonne les initiatives du ministère, joue un rôle de leadership et d'expert en matière d'élaboration des principaux projets de législation et de politique dans le cadre d'un service de soutien aux divisions opérationnelles du ministère des Finances. Elle fournit des conseils et une aide aux cadres supérieurs.

En 2000-2001, l'unité s'est concentrée sur les principales activités suivantes :

- Élaboration de mesures législatives et de politiques : rôle de chef de file et d'expert en matière d'élaboration de mesures législatives et de politiques dans le cadre d'un service de soutien aux divisions opérationnelles du ministère des Finances;

- Legislative Support: co-ordinated various activities related to the Legislature including replies to motions, questions and petitions, and the introduction of bills;

- *Right to Information Act*: co-ordinated departmental responses to requests made under the *Right to Information Act;*

- Liaison with Executive Council Office: co-ordinated the preparation and submission of memoranda to the various cabinet committees and monitored the progress of departmental initiatives through the approval process;

- Strategic Planning: managed the department's strategic planning process;

- Planning and Issues Management: provided support to the operational divisions to ensure that the department's top priority issues were addressed in a timely and effective manner.

- Soutien législatif : coordination de différentes activités ayant rapport à l'Assemblée législative, à savoir les réponses aux motions, aux questions et aux pétitions, et le dépôt de projets de loi;

- *Loi sur le droit à l'information* : coordination des réponses ministérielles aux demandes présentées en vertu de la *Loi sur le droit à l'information*;

- Liaison avec le bureau du Conseil exécutif : coordination de la rédaction et de la présentation de mémoires aux divers comités du Cabinet et suivi des progrès des initiatives ministérielles au cours du processus d'approbation;

- Planification stratégique : gestion du mécanisme de planification stratégique du ministère;

- Planification et questions reliées à la gestion : fourniture d'un soutien aux divisions opérationnelles pour s'assurer que les dossiers hautement prioritaires sont réglés avec rapidité et efficacité.

Taxation and Fiscal Policy Division

The Taxation and Fiscal Policy Division develops and provides policy advice and recommendations with respect to the Province's overall taxation and fiscal position. The division is also responsible for revenue forecasting, economic forecasting, provision of statistical data and analysis, and preparation of the multi-year fiscal framework which forms the basis of the Province's overall budget plan. The division co-ordinates the preparation of the annual budget speech and production of the budget, monitors implementation of the budget over the course of the year, and monitors and reports on the Province's economic performance.

The division is also responsible for federal-provincial negotiations concerning various agreements, tax issues and the operation of federal grant programs. As well, the division represents the Province's interests through participation in intergovernmental forums, in order to protect the Province's financial interests with respect to its taxation and fiscal relations with the Government of Canada. The division ensures the Province's positions are clearly communicated to the federal government as well as to other provinces and departments.

The division has administrative responsibilities concerning personal and corporate income taxes and reciprocal taxation and is responsible for ensuring that provincial legislation reflects government tax and fiscal policy.

The division continued to host participants in the New Brunswick Public Service Internship Program.

In 2000-2001, the division assumed responsibility for provincial-municipal fiscal relations and became responsible for the development of policy advice with respect to fiscal transfers to municipalities.

Division de la politique fiscale et financière

La Division de la politique fiscale et financière élabore et formule des conseils et des recommandations en matière de politique sur les mesures concernant l'ensemble de la situation fiscale et financière de la province. La Division a également d'autres responsabilités, notamment les prévisions de recettes, les prévisions économiques, la présentation de données et d'analyses statistiques ainsi que la préparation du plan financier pluriannuel, lequel forme l'assise du plan budgétaire global du gouvernement du Nouveau-Brunswick. La Division coordonne la préparation du discours du budget annuel et la production du budget, fait le suivi de la mise en œuvre du budget pendant l'année financière, surveille le rendement économique de la province et en rend compte.

La Division est aussi responsable des négociations fédérales-provinciales dans le cadre de diverses ententes, des questions fiscales ainsi que du fonctionnement des programmes fédéraux de subventions. De plus, la Division défend les intérêts de la province grâce à sa participation à des rencontres intergouvernementales, s'assurant ainsi que les intérêts financiers du Nouveau-Brunswick sont protégés aux plans de l'imposition et des relations financières avec le gouvernement du Canada. La Division fait valoir clairement les positions de la province auprès du gouvernement fédéral ainsi que des autres provinces et ministères.

La Division assume des responsabilités administratives en ce qui concerne l'impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés ainsi que la réciprocité fiscale. De plus, elle doit veiller à ce que les lois provinciales se reflètent dans la politique du gouvernement en matière fiscale et financière.

La Division a continué d'accueillir des participants au Programme de stages dans les services publics du Nouveau-Brunswick.

En 2000-2001, la Division a assumé la responsabilité des relations financières entre la province et les municipalités et a commencé à prodiguer des conseils et des recommandations en matière de politique relativement aux transferts financiers aux municipalités.

The division is responsible for the annual determination of the unconditional grant pool and for the administration, throughout the year, of unconditional grant payments, municipal warrant payments and payments under the Municipal Fine Revenue Sharing Program. The amounts paid were as follows:

- unconditional grant payments to municipalities for 2000-2001 totalled $73,463,235;
- $1,217,964 was remitted to municipalities under the Fine Revenue Sharing Agreement;
- municipal warrants totalled $310,994,413.

The division is actively involved in the work of the Minister of Environment and Local Government's Roundtable on Local Governance and the technical committee of the Roundtable.

Federal-Provincial Fiscal Relations Branch

The Federal-Provincial Fiscal Relations Branch is responsible for ensuring that the Province's financial interests are safeguarded by providing policy advice and information in respect of fiscal relations with the Government of Canada and other provincial governments. It is involved in federal-provincial negotiations and consultations on transfer programs and in the ongoing maintenance of such programs.

The branch forecasts, monitors and analyzes:

- the flow of payments from Canada concerning personal and corporate income taxes;
- the federal Equalization Program;
- federal contributions in support of social programs, i.e., the Canada Health and Social Transfer which provides funding for health, post-secondary education, social assistance and social services.

Chaque année, la Division établit le panier de subventions inconditionnelles qui seront offertes et administre les paiements au titre de ces subventions, les paiements de mandats municipaux, ainsi que les paiements en vertu du programme de partage des recettes municipales provenant des amendes. Les montants versés au cours de l'année sont les suivants :

- Les paiements de subventions inconditionnelles aux municipalités pour 2000-2001 ont totalisé 73 463 235 $.
- Un montant de 1 217 964 $ a été versé aux municipalités en vertu de l'Entente de partage des recettes provenant des amendes.
- Les garanties municipales ont totalisé 310 994 413 $.

La Division participe activement aux travaux de la Table ronde sur la gouverne locale du ministre de l'Environnement et des Gouvernements locaux et à ceux du comité technique de la Table ronde.

Direction des relations financières fédérales-provinciales

La Direction des relations financières fédérales-provinciales veille à ce que les intérêts financiers de la province soient protégés. Elle fournit des conseils et des informations en matière de politique en ce qui a trait aux relations financières avec le gouvernement du Canada et les autres gouvernements provinciaux. Elle participe aux négociations et aux consultations fédérales-provinciales sur les programmes de transfert ainsi que sur le maintien de ces programmes.

Elle s'occupe des prévisions, du suivi et de l'analyse relativement aux activités suivantes :

- les paiements en provenance du gouvernement fédéral en rapport avec l'impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés;
- le Programme de péréquation fédéral;
- les contributions fédérales au soutien des programmes sociaux, y compris le Transfert canadien en matière de santé et de services sociaux, qui assure le financement des soins de santé, de l'éducation postsecondaire, de l'aide sociale et des services sociaux.

A key role of the branch is to ensure that New Brunswick plays an active part in resolving technical and policy issues relating to the terms, formulae and operation of the federal transfer programs noted above and the Canada/New Brunswick Tax Collection Agreement. The branch participates in federal-provincial sub-committees and also plays a supporting role for meetings of federal and provincial finance ministers and deputy ministers.

The branch has been actively involved in advancing the agenda set forth for finance ministers at the Annual Premiers' Conference, including work on health-care funding. In September 2000, the federal government announced a significant reinvestment in social program funding, primarily via the Canada Health and Social Transfer, along with removal of the equalization ceiling for 1999-2000.

The branch has also been actively involved in the work of provincial-territorial and Atlantic governments on key federal-provincial issues, including research, development of papers and the establishment of common positions.

The branch also prepared the Province's presentation and played a key support role in regard to its appearance before the House of Commons Standing Committee on Finance re: Bill C-18. Bill C-18 puts into effect the removal of the equalization ceiling for 1999-2000.

Tax Policy Branch

The Tax Policy Branch researches and develops policy on tax issues and provides advice to the government with respect to the Province's tax structure. In developing tax policy options, the branch identifies the social, economic and revenue impacts associated with potential tax changes. The branch is also responsible for implementation of tax measures and programs.

L'une des principales missions de la Direction consiste à s'assurer que le Nouveau-Brunswick joue un rôle actif dans la solution des problèmes techniques et politiques que posent les conditions, les formules et le fonctionnement des programmes de transfert fédéraux mentionnés ci-dessus et de l'Entente Canada/Nouveau-Brunswick sur la perception fiscale. La Direction participe aux travaux de sous-comités fédéraux-provinciaux et joue un rôle de soutien dans les réunions fédérales-provinciales des ministres et des sous-ministres des Finances.

La Direction a pris une part active afin de mettre de l'avant le programme prévu pour les ministres des Finances à la Conférence annuelle des premiers ministres, dont des activités reliées au financement des soins de santé. En septembre 2000, le gouvernement fédéral a annoncé un réinvestissement important dans le financement des programmes sociaux, principalement au moyen du Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux, de même que par l'élimination du plafond de la péréquation pour 1999-2000.

La Direction a de plus participé activement aux travaux des gouvernements provinciaux et territoriaux et de l'Atlantique sur des sujets d'importance fédérale-provinciale, y compris à la recherche, à la rédaction de documents et à l'établissement de positions communes.

La Direction a par ailleurs préparé la présentation de la province et joué un rôle de soutien important relativement à sa comparution devant le Comité permanent des finances de la Chambre des communes concernant le projet de loi C-18. Ce projet de loi met en vigueur l'élimination du plafond de la péréquation pour 1999-2000.

Direction de la politique fiscale

La Direction de la politique fiscale est chargée de la recherche et de l'élaboration de politiques sur des questions fiscales et conseille le gouvernement en ce qui concerne le régime fiscal de la province. Lorsqu'elle élabore des options en matière de politique fiscale, la Direction détermine les incidences sociales et économiques ainsi que les répercussions sur les recettes qu'auraient de possibles modifications de la fiscalité. La Direction est également chargée de mettre en œuvre les mesures et les programmes fiscaux.

The branch conducts an ongoing assessment of the tax climate and tax structure found in each province and in the United States. The branch also continually monitors the competitiveness of the Province's tax system. The branch is involved in negotiations with the federal government and other provinces in the area of tax policy.

In the past year the branch has researched various tax issues including business tax incentives, tax on taxable income, various property tax issues, and tax policy options involving the federal-provincial Harmonized Sales Tax.

In 2000-2001, the branch designed and implemented the personal and corporate tax reductions announced in the 2000-2001 and 2001-2002 Budgets, implemented the "tax on taxable income" (TONI) system, and worked with the Department of Justice to develop a new income tax act (*The New Brunswick Income Tax Act)* to accommodate the new "tax on taxable income" system. The new act also provided for changes required to bring New Brunswick's legislation in line with the federal *Income Tax Act.* In addition, the branch consulted with Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) officials to develop the New Brunswick section of the personal income tax return for the 2000 taxation year.

On an ongoing basis the Tax Policy Branch develops tax policy options as input to the annual budget and is responsible for the development of legislation and the implementation of all tax measures announced in the budget.

As well, the branch provided policy advice in relation to the new mineral exploration tax credit and the enhanced film tax credit.

In 2000-2001, the Tax Policy Branch continued its participation on a number of interdepartmental and intergovernmental committees.

La Direction évalue en permanence le climat financier et le régime fiscal que l'on trouve dans chaque province et aux États-Unis. Elle surveille aussi continuellement le caractère concurrentiel du mode d'imposition de la province et participe aux négociations avec le gouvernement fédéral et d'autres provinces dans le domaine de la politique fiscale.

Au cours de l'année écoulée, la Direction a étudié plusieurs questions fiscales, dont les incitatifs fiscaux pour les entreprises, l'impôt sur le revenu imposable, diverses questions relatives à l'impôt foncier et les options en matière de politique fiscale en ce qui concerne la taxe de vente harmonisée fédérale-provinciale.

En 2000-2001, la direction a élaboré et appliqué les réductions d'impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés, qui avaient été annoncées dans les budgets de 2000-2001 et de 2001-2002; elle a implanté le régime d'impôt frappant le revenu imposable et elle a travaillé avec le ministère de la Justice à la rédaction d'une nouvelle loi de l'impôt sur le revenu (*Loi de l'impôt sur le revenu du Nouveau-Brunswick)* afin d'intégrer le nouveau régime d'impôt frappant le revenu imposable. La nouvelle loi comprend aussi les modifications requises pour être en accord avec la *Loi de l'impôt sur le revenu* du fédéral. De plus, la direction a consulté les représentants de l'Agence canadienne des douanes et du revenu (ACDR) afin d'élaborer la partie concernant le Nouveau-Brunswick sur la déclaration de revenus pour l'année d'imposition 2000.

De manière continue, la Direction élabore des options en matière de politique fiscale comme apport au budget annuel, et elle est chargée de l'élaboration des mesures législatives et de la mise en œuvre des mesures fiscales annoncées dans le budget.

La Direction a par ailleurs formulé des conseils en matière de politique en vue de l'élaboration d'un nouveau crédit d'impôt pour l'exploration minière et de l'amélioration du crédit d'impôt pour production cinématographique.

En 2000-2001, la Direction de la politique fiscale a continué de participer aux travaux d'un certain nombre de comités interministériels et intergouvernementaux.

Fiscal, Economic and Statistical Policy Branch

The Fiscal, Economic and Statistical Policy Branch researches fiscal and economic issues. It also prepares advice and fiscal policy options for consideration by government. The branch plays an active role in communications with respect to the fiscal circumstances of the Province. It is involved in intergovernmental discussions of fiscal policy and is responsible for advising on the fiscal situation in other jurisdictions.

Key elements of the branch's mandate are monitoring the budget and developing and co-ordinating the revenue forecast.

In 2000-2001, the branch completed the drafting of the budget speech and co-ordinated the publication of all budget documents both in hard copy and electronic versions, prepared information for other speeches and completed presentations to communicate the fiscal outlook of New Brunswick.

During the 2000-2001, the Fiscal, Economic and Statistical Policy Branch prepared forecasts of provincial revenues for multi-year fiscal framework presentations and for the annual budget.

The branch monitors the balanced budget legislation that requires an overall budgetary balance over the four-year period. The 2000-2001 fiscal year represents the first year of the next four-year balanced budget period, 2000-2001 to 2003-2004.

Briefing material was prepared for use in review of the Province's fiscal position. Analyses of the federal and provincial budgets were also prepared. The branch compiled data for use by the Premier's Office, government departments and the public, as requested.

Direction des finances publiques, de l'économie et de la statistique

La Direction des finances publiques, de l'économie et de la statistique est chargée de la recherche sur les questions financières et économiques. Elle fournit aussi des conseils et prépare des options en matière de politique financière à l'intention du gouvernement. La Direction joue un rôle dans les communications sur la situation financière de la province. Elle participe aux discussions intergouvernementales sur la politique financière et est chargée d'informer le gouvernement sur la situation financière qui prévaut ailleurs.

Les principaux éléments du mandat de la Direction sont le suivi budgétaire ainsi que l'établissement et la coordination des prévisions des recettes.

En 2000-2001, la Direction a rédigé le discours du budget et a coordonné la publication de tous les documents budgétaires, en copie papier et en format électronique, a préparé de l'information pour d'autres discours et donné des exposés visant à communiquer les perspectives financières du Nouveau-Brunswick.

En 2000-2001, la Direction des finances publiques, de l'économie et de la statistique a préparé des prévisions des recettes gouvernementales dans le cadre de présentations financières pluriannuelles et pour le budget annuel.

La Direction surveille la *Loi sur le budget équilibré*, qui exige l'équilibre budgétaire global au cours de la période de quatre ans. L'année financière 2000-2001 représente la première année de la prochaine période de quatre ans du budget équilibré, soit de 2000-2001 à 2003-2004.

La Direction a préparé des documents de synthèse pour l'examen de la situation financière de la province; elle a aussi produit une analyse des budgets fédéral et provinciaux. Elle a en outre rassemblé des données à l'intention du Cabinet du premier ministre, des ministères gouvernementaux et du public, à leur demande.

The branch provided socio-economic research, analysis and information services to the government. Its mandate included monitoring and reporting on current trends in the economy, preparing an economic forecast for budget planning and other government decision-making, assessing the impact of economic developments upon the province and assisting departments and agencies in accessing statistical information on the province.

The statistical function of the branch is conducted under the *Statistics Act*. During the year the branch responded to over 3,000 inquiries, about one-third of which come from outside the government of New Brunswick. Population and economic statistics were presented in bulletins distributed to provincial government users on a regular basis. Socio-economic profiles were assembled for provincial regions. Presentations on demographic and population trends were prepared and delivered. The branch has a close working relationship with Statistics Canada and represents the Province in federal-provincial discussions of statistical issues through the Federal-Provincial Consultative Council on Statistical Policy and its committees.

During the year, the branch continued to document and analyze economic trends in the province and in its major export markets. The review of the Province's economic performance in 2000 and the outlook for 2001 were presented in *The New Brunswick Economy, 2001*, which was tabled in the Legislative Assembly on March 27, 2001, with the budget. The branch provided information and advice in the preparation of the government's economic agenda.

The branch conducted economic impact studies, upon request from provincial departments, using available models such as the provincial forecasting model of the Conference Board of Canada and the input/output tables and the Social Policy Simulation Database/Model from Statistics Canada.

The branch worked closely with Statistics Canada on the publicity campaign to promote the 2001 Census and to encourage New Brunswickers to complete their questionnaires.

La Direction a offert au gouvernement des services de recherche, d'analyse et d'information socio-économique. Son mandat comprenait, entre autres, le suivi et le compte rendu des tendances actuelles de l'économie, l'établissement de prévisions économiques aux fins de la planification budgétaire et d'autres décisions gouvernementales, l'évaluation des incidences de la fluctuation de la conjoncture économique sur la province ainsi que l'aide aux ministères et organismes gouvernementaux en matière d'accessibilité aux données statistiques sur la province.

Le mandat de la Direction découle de la *Loi sur la statistique*. Au cours de l'année, la Direction a répondu à plus de 3 000 demandes de renseignements, dont environ le tiers provenaient de l'extérieur du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Elle a présenté des statistiques sur la population et sur l'économie dans des bulletins distribués régulièrement aux utilisateurs gouvernementaux. Elle a rassemblé des profils socio-économiques des régions de la province. Elle a préparé et présenté des exposés sur les tendances démographiques et les mouvements de population. La Direction collabore étroitement avec Statistique Canada et représente la province dans les discussions fédérales-provinciales touchant les questions statistiques que tiennent le Conseil consultatif fédéral-provincial sur la politique statistique et ses comités.

Au cours de l'année, la Direction a poursuivi son étude des tendances économiques dans la province et sur ses principaux marchés d'exportation. Elle a examiné le rendement économique de la province en 2000 et les perspectives pour 2001 dans la publication intitulée *L'économie au Nouveau-Brunswick, 2001*, laquelle a été déposée à l'Assemblée législative le 27 mars 2001, avec le budget. La Direction a fourni de l'information et formulé des conseils dans la préparation du programme de renouveau économique du gouvernement.

À la demande de ministères du gouvernement provincial, la Direction a réalisé des études sur les incidences économiques à l'aide de modèles existants comme le modèle de prévisions provincial du Conference Board du Canada, des tableaux des entrées-sorties ainsi que de la base de données et du modèle de simulation de politique sociale de Statistique Canada.

La Direction a travaillé en étroite collaboration avec Statistique Canada sur la campagne de publicité visant à faire la promotion du recensement de 2001 et à encourager la population du Nouveau-Brunswick à remplir le questionnaire.

An Agreement Concerning the Exchange of Statistical Information between the Government of Canada and the Province of New Brunswick was signed by the Minister of Finance on Dec. 22, 2000. This agreement will replace previous Statistics Canada data-sharing agreements with an omnibus agreement and allow access to new information series.

Une entente concernant l'échange de renseignements statistiques entre le gouvernement du Canada et la province du Nouveau-Brunswick a été signée par le ministre des Finances le 22 décembre 2000. Cette entente remplace les ententes de partage de données précédentes de Statistique Canada par une entente de portée générale et donne accès à de nouvelles sources de renseignements.

Budget and Financial Management Division

The mission of the Budget and Financial Management Division is to promote the effective and efficient use of the financial resources of government and to provide secretariat services to the Board of Management.

The division provides services in three core business areas: Board of Management secretariat services (see page 10), budget preparation and monitoring, and alternative service delivery. The nature of these and other initiatives assigned to the division allows it to offer developmental opportunities for the government's internship program and, on occasion, secondments from other divisions of the department and the rest of government.

Budget Preparation and Monitoring

Officials of the division play a key role in developing budgets and implementing multi-year expenditure plans that are in keeping with the stated fiscal objectives of government. These plans are continuously monitored so that changes in the fiscal forecast can be anticipated and responded to appropriately. The division provides analysis, advice and restraint options for consideration by government. It is also part of the division's mandate to monitor the budget and develop and co-ordinate the expenditure forecasts.

The division achieved the following objectives during the 2000-2001 fiscal year:

- prepared forecasts of provincial expenditures quarterly and for multi-year fiscal framework presentations and the annual budget;
- developed and implemented the 2001-2002 budget process for ordinary, capital, special purpose and special operating agency accounts consistent with government's fiscal plan;
- prepared the 2001-2002 Main Estimates;

Division de la gestion financière et du budget

La mission de la Division de la gestion financière et du budget est de promouvoir une utilisation efficace et efficiente des ressources financières du gouvernement et de fournir des services de secrétariat au Conseil de gestion.

La Division fournit des services dans trois secteurs d'activités de base : services de secrétariat au Conseil de gestion (voir la page 10), préparation et suivi du budget et autres modes de prestation de services. La nature de ces services et d'autres projets assignés à la Division lui permet d'offrir des possibilités de perfectionnement pour le programme de stages gouvernemental et, à l'occasion, des affectations provisoires d'autres divisions du ministère et du reste du gouvernement.

Préparation et suivi du budget

Les responsables de la Division de la gestion financière et du budget jouent un rôle clé dans l'élaboration des budgets et de la mise en œuvre de plans de dépenses pluriannuels qui s'inscrivent dans les objectifs financiers énoncés du gouvernement. Les plans sont continuellement surveillés afin de prévoir et de réagir à tout changement dans les prévisions financières. La Division présente au gouvernement des analyses, des conseils et des options de restrictions. Le suivi du budget ainsi que l'élaboration et la coordination des prévisions de dépenses font aussi partie du mandat de la Division.

En 2000-2001, la Division a atteint les objectifs suivants :

- préparation des prévisions de dépenses trimestrielles provinciales dans le cadre de présentations financières pluriannuelles et du budget annuel;
- élaboration et mise en œuvre du processus budgétaire de 2001-2002 pour le compte ordinaire, le compte de capital, le compte à but spécial et le compte des organismes de services spéciaux conformément au plan financier du gouvernement;
- préparation du budget principal de 2001-2002;

- monitored implementation of the 2000-2001 ordinary, capital, special purpose and special operating agency accounts on behalf of the chair of the Board of Management;

- prepared the expenditure portion of the 1999-2000 Major Variance Analysis for Volume 1 of Public Accounts, and

- prepared, on a monthly basis, reports indicating the projected yearly cashflow for major projects approved as part of the capital budget process; included in this report is a summary of change orders by project.

Alternative Service Delivery

Activities within the scope of public-private partnering continue to be a function of the Budget and Financial Management Division. The division co-ordinates the completion of financial evaluations for partnering opportunities, participates in the overall evaluation processes, and assists in the finalization of partnership contracts.

The Department of Finance continues to play an evaluative role in all privatization proposals submitted to the Board of Management. This evaluation ensures all proposed privatizations are consistent with the objectives and criteria identified in the privatization policy, and that all implications of privatization have been identified.

- suivi de la mise en œuvre du compte ordinaire, du compte de capital, du compte à but spécial et du compte des organismes de services spéciaux de 2000-2001 pour la présidence du Conseil de gestion;

- préparation de la partie sur les dépenses de l'analyse des principaux écarts du volume 1 des Comptes publics de 1999-2000, et

- préparation, tous les mois, d'un rapport présentant les prévisions des mouvements de trésorerie annuels pour les principaux projets approuvés dans le cadre du budget de capital, y compris un résumé des ordres de modification par projet.

Autres modes de prestation de services

La Division de la gestion financière et du budget continue de s'occuper des activités relevant de la création de partenariats entre les secteurs public et privé. Elle coordonne la réalisation des évaluations financières ayant trait aux possibilités de partenariat, participe aux procédés d'évaluation globaux et contribue à la mise au point des contrats de partenariat.

Le ministère des Finances continue à jouer un rôle d'évaluation dans toutes les propositions de privatisation présentées au Conseil de gestion. Les évaluations permettent d'assurer que toutes les privatisations proposées sont conformes aux objectifs et aux critères établis dans la politique sur la privatisation et que toutes les répercussions de la privatisation ont été identifiées.

Treasury and Debt Management Division

The Treasury and Debt Management Division is responsible for financing the Province's cash requirements; cash management for the consolidated fund; administration of outstanding debenture debt; investment management and administration of pension, sinking and special purpose trust funds; financial policy analysis and advice, and Crown corporation and municipal financing.

Financial Policy and Debt Management

The branch is responsible for developing and co-ordinating the division's operating policies with respect to financing, investing, risk and liability management as well as being responsible for rating agency and investor relations. The branch prepares the budget estimate for service of the public debt and monitors it throughout the year. The branch is responsible for co-ordinating work on special projects and providing advice to government on matters of a financial nature and matters related to the Legislature. The branch is also responsible for management of the New Brunswick Municipal Finance Corporation.

During 2000-2001, the branch arranged and participated in presentations to credit rating agencies and investor groups and assisted in the development of the *Fiscal Stabilization Fund Act*. The branch also provided advice on a number of matters of a financial nature, co-ordinated meetings of the New Brunswick Municipal Finance Corporation and continued to be the departmental liaison for the Fredericton-Moncton highway project.

Liability and Risk Management

The branch is responsible for long-term financing for the Province and its agencies, management of liabilities for the Province and the New Brunswick Municipal Finance Corporation and management of financial assets. There is a Capital Markets group and a Trust Fund Administration group in the branch.

Division de la gestion du Trésor et de la dette

La Division de la gestion du Trésor et de la dette doit assurer : le financement des besoins de trésorerie de la province; la gestion de la caisse du fonds consolidé; la gestion de la dette en cours sous forme de débentures; la gestion des placements et l'administration des régimes de retraite, des fonds d'amortissement et des fonds en fiducie à but spécial; l'analyse des politiques financières et les conseils en la matière; des sociétés de la Couronne et le financement des municipalités.

Direction de la politique financière et de la gestion de la dette

La Direction voit à élaborer et à coordonner les principes pratiques de la Division quant au financement, au placement, à la gestion des risques et du passif. Elle est chargée également des relations avec les agences d'évaluation du crédit et les investisseurs. La Direction prépare les prévisions budgétaires pour le service de la dette publique et en fait un suivi toute l'année. Elle voit à coordonner les activités dans le cadre de projets spéciaux et à donner des conseils au gouvernement sur des questions d'ordre financier et des questions reliées à l'Assemblée législative. Elle est responsable également de la gestion de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick.

Durant l'année 2000-2001, la Direction a joué un rôle, à titre d'organisatrice et de participante, dans les présentations aux agences d'évaluation du crédit et aux groupes d'investisseurs et a contribué à l'élaboration du *Loi sur le Fonds de stabilisation financière*. La Direction a donné des conseils également sur certaines questions d'ordre financier, a coordonné les réunions de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick et a continué de jouer un rôle de liaison ministérielle pour le projet de la route de Fredericton à Moncton.

Dettes et gestions des risques

La Direction est responsable du financement à long terme de la province et de ses organismes, de la gestion du passif de la province et de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick et de la gestion des avoirs financiers. Elle comprend un groupe chargé des marchés financiers et un groupe chargé de l'administration des fonds en fiducie.

Capital Markets

This group is responsible for operational aspects associated with the Province's debenture debt. It makes recommendations respecting the methods and timing of long-term financing for the Province, NB Power and the New Brunswick Municipal Finance Corporation. As well, it is responsible for management of the outstanding debenture debt of the Province and the New Brunswick Municipal Finance Corporation.

During 2000-2001, the group negotiated the sale of three public issues totalling $600 million and the sale of $53.3 million to the CPP Investment Fund, all for provincial purposes. Approximately $273 million was used to refinance maturing issues. A $300 million financing was negotiated for NB Power.

Two debenture issues, totalling $59.7 million, were negotiated for the New Brunswick Municipal Finance Corporation. Administration of the corporation involves canvassing the municipalities for borrowing requirements, determining and disbursing each municipality's share of the proceeds of debenture issues, acting as registrar for several debenture issues, obtaining cabinet approval of the Province's guarantee for debenture issues and preparing the corporation's annual report.

Trust Fund Administration

The Minister of Finance is trustee for 11 sinking and special purpose trust funds, and the Board of Management, at year-end, is trustee for three school district pension plans.

The group is responsible for advising on trusteeship issues. It administers the trustee functions required by legislation, including financial controls, preparation and analysis of financial statements, custody of securities, authorization of payments out of the funds, analysis of pension liabilities and the receipt of sinking fund installments.

Marchés financiers

Ce groupe voit aux aspects opérationnels qui sont associés à la dette du gouvernement provincial sous forme de débentures. Il évalue et recommande les méthodes et le moment choisi pour le financement à long terme de la province, d'Énergie NB et de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick. En outre, il est chargé de gérer la dette sous forme de débentures en circulation du gouvernement provincial et de la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick.

Durant l'année 2000-2001, le groupe a négocié trois appels publics à l'épargne totalisant 600 M$ et un placement privé d'une valeur de 53,3 M$ au Fonds d'investissement du RPC, tous à des fins provinciales. On a utilisé la somme de quelque 273 M$ pour refinancer des émissions arrivées à échéance. Il y a eu négociation d'un financement de 300 M$ pour Énergie NB.

Deux émissions de débentures, d'une valeur totale de 59,7 M$, ont été négociées pour la Corporation de financement municipal du Nouveau-Brunswick. L'administration de la Corporation comporte les fonctions suivantes : consulter les municipalités afin d'établir les besoins d'emprunt; déterminer et débourser leur part du produit des émissions de débentures; agir à titre de registraire de plusieurs émissions de débentures; obtenir que la garantie de la province concernant les émissions de débentures soit approuvée par le Cabinet; et rédiger le rapport annuel de la Corporation.

Administration des fonds en fiducie

Le ministre des Finances est administrateur de 11 fonds d'amortissement et fonds en fiducie à but spécial. De plus, le Conseil de gestion, à la fin de l'année, administrait trois régimes de retraite des employés des districts scolaires.

Le groupe fournit des conseils sur les questions de gestion fiduciaire. Il assume les fonctions relatives à l'administration fiduciaire exigées par la loi, à savoir le contrôle financier, la préparation et l'analyse des états financiers, la garde des titres, l'autorisation d'effectuer des paiements sur les fonds en fiducie, l'analyse du passif au titre des régimes de retraite ainsi que la perception des versements aux fonds d'amortissement.

The annual returns for the three school district plans were as follows: 17.2 per cent for general labour, trades and services employees; 16.4 per cent for the secretarial and clerical employees, and 5.7 per cent for the management employees.

Investment advice is also provided to the jointly-governed Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals. That plan earned 10.8 per cent.

Treasury Management

The branch is responsible for the cash management of the Province's consolidated fund, sinking fund and various trust funds, as well as the Province's overall banking arrangements. Specific functions include preparing cash flow forecasts; carrying out short-term borrowing for the Province and its agencies through its treasury bill program, as well as short-term investing for the Province, its agencies, and trust funds; executing foreign exchange transactions on behalf of the Province and trust funds; executing bond purchases on behalf of the sinking and trust funds; as well as receiving and depositing all revenues and ensuring timely receipt and payment of monies to minimize short-term financing charges. The branch also has responsibility for all of the Province's banking arrangements and negotiation of banking fees as well as special finance or banking agreements.

During 2000-2001, receipts totalled approximately $4.5 billion and expenditures were $4.5 billion. Short-term borrowings totalled $3.3 billion for the fiscal year and short-term investments for the Province averaged $108.2 million daily. In addition, short-term investments of various sinking and trust funds averaged $88.3 million per day. Foreign exchange transactions on behalf of the Province and trust funds totalled $376.5 million for the year.

Les taux de rendement annuels des régimes des trois districts scolaires ont été les suivants : 17,2 p. 100 pour le régime des manœuvres et des hommes de métiers et de service; 16,4 p. 100 pour le régime des secrétaires et des employés de bureau; et 5,7 p. 100 pour le régime du personnel cadre.

Le groupe a en outre fourni des conseils en matière d'investissements au régime de retraite des employés des hôpitaux inscrits au SCFP, qui fait l'objet d'une administration conjointe. Ce régime a affiché un rendement de 10,8 p. 100.

Gestion du Trésor

La direction est chargée de la gestion de la caisse du fonds consolidé, du fonds d'amortissement et des divers fonds en fiducie de la province, ainsi que de ses ententes bancaires générales. Parmi ses fonctions, notons : la préparation des prévisions de mouvements de trésorerie; la souscription d'emprunts à court terme pour le compte de la province et de ses organismes au moyen de son programme de bons du Trésor et la réalisation de placements à court terme pour le compte de la province, de ses organismes et de ses fonds en fiducie; l'exécution d'opérations de change pour le compte de la province et de ses fonds en fiducie; l'achat d'obligations pour le compte des fonds d'amortissement et en fiducie; la perception et le versement en temps opportun des sommes dues de façon à minimiser les frais de financement à court terme. La Direction est également chargée des ententes bancaires et de la négociation des frais bancaires ainsi que des ententes financières ou bancaires particulières.

Durant l'année 2000-2001, les recettes se sont chiffrées à environ 4,5 milliards de dollars, et les dépenses à 4,5 milliards. La valeur des emprunts à court terme s'est élevée à 3,3 milliards de dollars pour l'année financière et les placements à court terme ont rapporté, en moyenne, 108,2 M$ par jour. De plus, les placements à court terme des divers fonds d'amortissement et en fiducie ont rapporté, en moyenne, 88,3 M$ par jour. Les opérations de change pour le compte de la province et des fonds en fiducie ont atteint 376,5 M$ durant l'année.

Revenue Division

The division administers assigned provincial taxation programs associated with real property and consumption taxes. In 2000-2001 the division also provided support to the New Brunswick Lotteries Commission in the development and delivery of provincial gaming policy.

Effective April 1, 2000, responsibilities for the administration of the *Liquor Control Act*, operational enforcement and licensing responsibilities for the video lottery program, and charitable gaming licensing under the *Lotteries Act*, were transferred to the new Department of Public Safety. The division assisted in the transition, which included the transfer of 44 staff, to facilitate the delivery of these programs.

In the reorganization, the Revenue Division consolidated its four branches into three: Policy, Audit, Inspection and Investigation Branch; Account Management and Systems, and the Tax Review and Appeals Branch. The inspection and investigation unit was created as a result of the restructuring.

Policy and Audit, Inspection and Investigation Branch

The policy unit has two main responsibility areas: tax programs and regulatory programs, including:

- development and ongoing review of policies and procedures;
- provision of expert advice and consultation;
- provision of registration and licensing services for taxation programs;
- development of the division's legislative proposals;
- liaison with stakeholders and special interest groups, and

Division du revenu

La Division a la responsabilité de l'administration des programmes fiscaux provinciaux ayant trait à l'impôt foncier et aux taxes à la consommation. En 2000-2001, la Division a également fourni un soutien à la Commission des loteries du Nouveau-Brunswick relativement à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique provinciale sur les jeux de hasard.

Le 1er avril 2000, les responsabilités de l'administration de la *Loi sur la réglementation des alcools*, de l'application opérationnelle et de la délivrance des permis pour le programme de loterie vidéo, et de la délivrance des permis pour les jeux de hasard à des fins de bienfaisance en vertu de la *Loi sur les loteries*, ont été transférées au nouveau ministère de la Sécurité publique. La Division a contribué à la transition, qui comprenait la mutation de 44 employés, pour faciliter la prestation de ces programmes.

Lors de la réorganisation, la Division du revenu a consolidé ses quatre directions en trois, à savoir : Politiques, vérification, inspections et enquêtes; Gestion des comptes et des systèmes; et Révision de l'impôt et des appels. L'unité des inspections et des enquêtes fut ajouté en résultat de la restructuration.

Direction des politiques, de la vérification, des inspections et des enquêtes

L'unité des politiques est responsable de deux grands secteurs, les programmes fiscaux et les programmes de réglementation :

- élaboration et examen courant de directives et de modalités;
- prestation de conseils d'expert et de services de consultation;
- prestation de services de délivrance de permis, de licences et d'enregistrement concernant les programmes fiscaux;
- élaboration des lois relevant de la Division;
- liaison avec les intervenants et les groupes d'intérêts;

- development and ongoing review of tax and regulatory guides and bulletins, tax interpretation, public education, internal training and leadership in the preparation of training and operational manuals.

During the 2000-2001 fiscal year, the unit initiated and/or completed legislative and regulatory amendments to provide for:

- authority under the *Revenue Administration Act* to share certain types of information within provincial departments, agencies and Crown corporations, as well as federal departments, agencies and Crown corporations, and to share information with the consent of the person to whom the information pertains;

- authority for the Minister of Finance to appoint persons under the *Gasoline and Motive Fuel Tax Act* for the purpose of analyzing marked fuel samples;

- clarification of the record keeping requirements for interprovincial carriers, consumers of exempt motive fuel and for persons applying for refunds of gasoline and motive fuel tax;

- cancellation of the New Home Construction and Home Renovations HST credit;

- change to the maximum payout percentage prescribed by regulation under the *Lotteries Act,* to bring gaming devices that fractionally exceeded the maximum into compliance.

Administrative accomplishments of the unit during the 2000-2001 fiscal year included:

- joined PEI and Nova Scotia in a comprehensive review of the mandate and operation of the Maritime Provinces Harness Racing Commission;

- participated in the federal/provincial/industry Canadian Fuel Tax Project, the mandate of which is to simplify and standardize the administration and collection of fuel tax revenues across the country;

- élaboration et examen courant de guides et de bulletins fiscaux et réglementaires, interprétation fiscale, éducation du public, formation interne et direction de l'élaboration de manuels de formation et opération.

Durant l'année financière 2000-2001, l'unité a introduit ou complété des modifications aux lois et aux règlements en prévoyant ce qui suit :

- en vertu de la *Loi sur l'administration du revenu*, l'autorisation d'échanger certains types d'information entre les ministères, les organismes et les sociétés de la Couronne du gouvernement provincial et les ministères, les organismes et les sociétés de la Couronne du gouvernement fédéral, et de divulguer de l'information avec le consentement de la personne à qui l'information se rapporte;

- en vertu de la *Loi de la taxe sur l'essence et les carburants*, l'autorisation, pour le ministre des Finances, de nommer des personnes chargées de l'analyse d'échantillons de carburant marqué;

- clarification des critères de tenue de livres pour les transporteurs interprovinciaux, les consommateurs de carburant exonéré de la taxe et les personnes demandant un remboursement de la taxe sur l'essence et les carburants;

- annulation du crédit de la TVH pour les habitations neuves et les rénovations domiciliaires;

- modification des seuils de pourcentage fixés pour les montants accordés qui sont prescrits par règlement en vertu de la *Loi sur les loteries*, afin de rendre conformes les prix qui dépassaient les proportions fixées dans le cas d'appareils de jeu vidéo.

Parmi les réalisations administratives de l'unité au cours de l'année financière 2000-2001, notons les suivantes :

- efforts conjoints avec l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse pour la tenue d'un examen approfondi du mandat et de l'administration de la Commission des courses attelées des provinces Maritimes;

- participation au projet fédéral-provincial de la taxe sur le carburant, mené conjointement avec les entreprises concernées, qui vise à simplifier et à normaliser l'administration et la perception des recettes tirées des taxes sur les carburants au pays;

- administered the Provincial Vehicle Tax (PVT) and the Tangible Personal Property Tax (TPPT) applicable respectively to the private sale of vehicles and the private sale of boats and aircraft in New Brunswick;

- supported the mandate of the Lotteries Commission by providing staff to assist with the development and delivery of provincial gaming policy and regulations for harness racing, video lottery and charitable gaming;

- provided ongoing instruction and monitoring to service delivery agents, such as Service New Brunswick (SNB) and financial institutions;

- liaised with SNB to improve delivery of licensing and registration services to the trucking industry;

- responded to 88,721 public inquiries on tax and regulatory matters;

- provided licensing/registration services for taxation programs, and

- administered licensing program covering 1,366 registrants under the International Fuel Tax Agreement (IFTA), 31 gasoline and motive fuel wholesalers and 855 retailers, 42 tobacco wholesalers, 2,214 tobacco retailers and 3,242 exempt fuel card holders.

The audit unit is responsible for:

- a comprehensive tax auditing program with a primary focus on gasoline and motive fuel tax and tobacco tax, but including tax refund verification, bulk sales clearance certificates, and residual audit work under the former *Social Services and Education Tax Act*;

- conducting fuel tax audits of N.B. based international carriers as a member jurisdiction of the IFTA;

- administration de la taxe provinciale sur les véhicules (TPV) et de la taxe sur les biens personnels désignés (TBPD) qui s'appliquent respectivement à la vente privée de véhicules et à la vente privée de bateaux et d'aéronefs au Nouveau-Brunswick;

- contribution au mandat de la Commission des loteries par l'affectation de personnel à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique et des règlements provinciaux pour les courses attelées, les loteries vidéo et les jeux de hasard à des fins de bienfaisance;

- direction et surveillance continues des agents de prestation des services, comme Services Nouveau-Brunswick (SNB) et les institutions financières;

- liaison avec SNB en vue d'améliorer la prestation des services de délivrance de permis, de licences et d'enregistrement à l'industrie du transport routier;

- réponse à 88 721 demandes de renseignements du public sur des questions fiscales et réglementaires;

- prestation de services de délivrance de permis, de licences et d'enregistrement concernant les programmes fiscaux, et

- administration du programme de délivrance de permis et de licences couvrant 1 366 inscrits en vertu de l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants (IFTA), 31 vendeurs d'essence et de carburant en gros, et 855 vendeurs au détail, 42 vendeurs de tabac en gros, 2 214 vendeurs de tabac au détail et 3 242 titulaires de cartes d'exemption de la taxe sur le carburant.

L'unité de la vérification voit à :

- l'application d'un programme exhaustif de vérification fiscale portant principalement sur la taxe sur l'essence et les carburants et la taxe sur le tabac, mais incluant la vérification des remboursements au titre des taxes, les certificats d'attestation de paiement de la taxe pour les ventes en bloc, et un travail de vérification résiduelle en vertu de l'ancienne *Loi de la taxe sur les services sociaux et l'éducation*;

- la vérification de la taxe sur les carburants auprès de transporteurs internationaux basés au Nouveau-Brunswick à titre de gouvernement membre de l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants;

- reviewing allocations of income by corporations under income tax and large corporation capital tax legislation, and

- conducting regulatory audits of charitable gaming licencees.

During 2000-2001 efforts continued to update policies, procedures and application systems in order to automate audit operations. The audit unit established a self-directed team concept for developing work plans emphasizing risk-based account selection to encourage taxpayer compliance, concentration on taxpayer education and ensuring geographic and industry coverage.

Although auditing under the *Social Services and Education Tax Act* wound up in the 1999-2000 fiscal year, an additional six audits, 22 refunds and 44 bulk sales clearance certificates were audited during 2000-2001.

The IFTA requirement of auditing the equivalent of three per cent of all accounts, per year, over a four-year period were met. IFTA audit software, procedures and administration were improved. A comprehensive and intensive IFTA training effort was undertaken to enable the unit to complete 86 IFTA audits and review 225 IFTA audits from other jurisdictions during the year.

During the fiscal year, 10 financial corporation capital tax audits and 100 gasoline and motive fuel tax audits, including wholesalers, retailers and exempt user groups, were completed. Most fuel tax audits were prompted by refund claims.

- l'examen de la répartition des revenus des sociétés en vertu des dispositions législatives concernant l'impôt sur le revenu et l'impôt sur le capital des grandes sociétés;

- la vérification de l'application des règlements auprès de titulaires d'une licence de jeux de hasard à des fins de bienfaisance.

En 2000-2001, les efforts se sont poursuivis en vue de mettre à jour les directives, les modalités et les régimes d'application dans le but d'informatiser les opérations de vérification. L'unité de la vérification a adopté un concept d'équipe autonome pour l'élaboration de plans de travail mettant l'accent sur la sélection des comptes en fonction du risque pour encourager le respect des règlements par les contribuables, l'éducation des contribuables et la couverture géographique et industrielle.

Bien que la vérification en vertu de la *Loi de la taxe sur les services sociaux et l'éducation* ait pris fin durant l'année financière 1999-2000, six autres vérifications, 22 remboursements et 44 certificats d'attestation de paiement de la taxe pour les ventes en bloc ont été vérifiés en 2000-2001.

En vertu de l'IFTA, il faut vérifier l'équivalent de trois pour cent de tous les comptes, chaque année, sur une période de quatre ans. Les procédures, l'administration et le logiciel de vérification de l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants ont été améliorés. Une formation intensive et complète sur l'Entente internationale concernant la taxe sur les carburants a ensuite été fournie pour permettre à l'unité de mener 86 vérifications relatives à l'Entente, et d'examiner 225 vérifications relatives à l'Entente effectuées par d'autres gouvernements au cours de l'année.

Durant l'année financière, 10 vérifications relatives à la taxe sur le capital des corporations financières et 100 vérifications relatives à la taxe sur l'essence et les carburants, portant sur les vendeurs en gros, les vendeurs au détail et les titulaires de cartes d'exemption, ont été réalisées. La plupart des vérifications relatives à la taxe sur les carburants découlaient de demandes de remboursement.

Under the newly developed risk model, 16 retail and three wholesale tobacco tax audits were completed in conjunction with other jurisdictions. The unit's efforts concentrated on out-of-province tobacco wholesalers and manufacturers in an effort to minimize traffic in untaxed tobacco in the province.

Work commenced on auditing tax credits for the provincial component of the Harmonized Sales Tax (HST) for:

- research and development expenditures by universities, and
- segregated funds operated by insurance companies with head offices in New Brunswick.

At year-end, five audits were in progress.

The unit engaged in planning with various departments and attended a training session, all with respect to the International Registration Plan (IRP) for interjurisdictional carriers in preparation for New Brunswick joining the IRP on April 1, 2001.

The audit unit met regularly with the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), during the fiscal year, to review and ensure the accuracy of provincial income allocations under the federally administered corporate income tax and large corporation capital tax. The audit unit reviewed 22 CCRA files.

A new inspection and investigation unit was established, with a primary focus on fuel and tobacco tax compliance. The new inspection and investigation unit is responsible for compliance monitoring and enforcement responsibilities associated with the statutes and programs administered by the division. During the fiscal year, the emphasis was on reviewing and developing policies and procedures, preparing and providing orientation and training to new staff.

À l'intérieur du nouveau modèle de risque, des vérifications relatives à la taxe sur le tabac ont été effectuées auprès de 16 vendeurs au détail et de trois vendeurs en gros conjointement avec d'autres gouvernements. L'unité a concentré ses efforts sur les vendeurs de tabac en gros et les fabricants de l'extérieur de la province afin de réduire le trafic du tabac non taxé dans la province.

Les travaux ont commencé relativement à la vérification des crédits d'impôt pour la composante provinciale de la taxe de vente harmonisée (TVH) pour :

- les dépenses des universités dans le domaine de la recherche et du développement, et
- les fonds réservés administrés par les compagnies d'assurance dont le siège social est situé au Nouveau-Brunswick.

À la fin de l'année, cinq vérifications étaient en cours.

L'unité a entamé un processus de planification avec divers ministères et a assisté à une séance de formation relativement au Plan d'enregistrement international (PEI) pour les transporteurs interterritoriaux en vue de l'adhésion du Nouveau-Brunswick au Plan le 1er avril 2001.

L'unité de la vérification a tenu des réunions régulières avec le personnel de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), au cours de l'année financière, pour examiner la répartition à la province, et en assurer l'exactitude, du revenu imposable des sociétés et de l'impôt sur le capital des grandes sociétés dont l'administration relève du gouvernement fédéral. L'unité de la vérification a examiné 22 dossiers de l'ADRC.

Une nouvelle unité des inspections et des enquêtes a été créée et ses efforts porteront surtout sur le respect des dispositions relatives à la taxe sur les carburants et à la taxe sur le tabac. La nouvelle unité des inspections et des enquêtes est responsable de la surveillance de la conformité et des responsabilités d'application des lois et des programmes qu'administre la Division. Au cours de l'année financière, l'accent a été mis sur l'examen et l'élaboration de directives et de modalités, pour se préparer et fournir une orientation et une formation aux nouveaux employés.

The unit conducted inspections, investigations and educational visits to individuals and businesses relative to compliance for tobacco tax, gasoline and motive fuel tax, provincial vehicle tax, Harmonized Sales Tax (HST) and pari-mutuel tax legislation.

The unit also participated in joint interprovincial/CCRA initiatives to combat the underground economy through common enforcement action, improved inter-jurisdictional information sharing and increased education to enhance public awareness of the problem.

Account Management and Systems Branch

The Account Management and Systems Branch has three accountability areas:

- tax accounting, records and refunds;
- accounts receivable, and
- systems support.

During the 2000-2001 fiscal year, the branch was responsible for:

- processing property and consumption tax payments and reports;
- processing Provincial Vehicle Tax payments (PVT) and Harmonized Sales Tax (HST) paid at Service New Brunswick centres;
- administering and confirming payments of Tangible Personal Property Tax (TPPT) on private transfers of boats and aircraft;
- providing accounting functions relating to revenue and receivables;
- monitoring and collecting outstanding receivables for property and consumption taxes;

L'unité a effectué des inspections, procédé à des enquêtes et mené des visites à des fins éducatives auprès de particuliers et d'entreprises relativement à la conformité au titre des lois se rapportant à la taxe sur le tabac, à la taxe sur l'essence et les carburants, à la taxe provinciale sur les véhicules, à la taxe de vente harmonisée (TVH) et à la taxe sur le pari mutuel.

L'unité a par ailleurs participé à des initiatives conjointes interprovinciales/ADRC pour lutter contre l'économie souterraine au moyen de mesures communes d'application des règlements, de l'amélioration du partage de l'information entre les gouvernements et de l'accroissement de l'éducation pour sensibiliser davantage le public au problème.

Direction de la gestion des comptes et des systèmes

La Direction de la gestion des comptes et des systèmes a trois domaines de responsabilité :

- unité de la comptabilité, des dossiers et des remboursements d'impôt;
- unité des comptes débiteurs;
- Soutien des systèmes,

Durant l'année financière 2000-2001, la Direction a assumé les responsabilités suivantes :

- traitement des paiements d'impôt foncier et de taxe à la consommation et des rapports connexes;
- traitement des versements au titre de la taxe provinciale sur les véhicules (TPV) et de la taxe de vente harmonisée (TVH) effectués dans les centres de Services Nouveau-Brunswick;
- administration et confirmation du paiement de la taxe sur les biens personnels désignés (TBPD) pour les transactions privées visant les bateaux et les aéronefs;
- exécution des fonctions comptables liées aux recettes et aux comptes débiteurs;
- surveillance et recouvrement des comptes débiteurs non réglés au titre de l'impôt foncier et de la taxe à la consommation;

- carrying out enforced collection procedures, where required;
- processing property and consumption tax refunds;
- processing applications for the Low-Income Seniors' Benefit;
- issuing annual property assessment and tax notices and supplementary notices;
- administering the federal grant-in-lieu of property tax program;
- providing budget monitoring and forecasting for the division;
- providing records management services for the division, and
- maintaining activity-based costing and decision support.

This unit accounted for revenues in excess of $820 million, including municipal real property tax levies. The unit processed approximately 450,000 individual payment transactions from real property, gasoline and motive fuel, tobacco, financial corporation capital tax and HST related taxes. The accounting component of the branch maintained all financial statements, revenue adjustments and allocations to ensure accountability for stated revenues.

The unit verified and approved 46,268 refunds and credits for a total of $31.6 million during fiscal year 2000-2001 including:

9,459 property tax refunds	$6.026 M
2,380 fuel and tobacco tax refunds	$14.231 M
74 sales tax refunds	$4.706 M
32,044 Low-income Seniors' Benefits	$3.204 M

- exécution des activités de recouvrement au besoin;
- traitement des remboursements d'impôt foncier et de taxe à la consommation;
- traitement des demandes d'inscription au titre de la prestation pour personnes âgées à faible revenu;
- publication des avis annuels d'évaluations foncières et des avis supplémentaires;
- administration de la subvention fédérale tenant lieu de paiement de l'impôt foncier;
- surveillance du budget et prévisions pour les comptes de la division;
- gestion des dossiers de la division;
- comptabilité par activités et aide à la décision.

L'unité de la comptabilité, des dossiers et des remboursements d'impôt a perçu des recettes dépassant 820 M$, y compris les prélèvements d'impôt foncier municipal. Elle a traité quelque 450 000 opérations de paiement individuelles ayant rapport à l'impôt foncier, à la taxe sur l'essence et les carburants, à la taxe sur le tabac, à la taxe sur le capital des corporations financières et à la TVH. Le Service de la comptabilité a tenu tous les états financiers, s'est occupé des rajustements et des allocations de recettes, et s'est assuré de la reddition des comptes des recettes déclarées.

L'unité a vérifié et approuvé 46 268 demandes de remboursement et de crédit pour un total de 31,6 M$ durant l'année financière 2000-2001, à savoir :

• 9 459 remboursements au titre de l'impôt foncier	6 026 M$
• 2 380 remboursements au titre de la taxe sur les carburants et de la taxe sur le tabac	14 231 M$
• 74 remboursements au titre de la taxe de vente	4 706 M$
• 32 044 prestations pour personnes âgées à faible revenu	3 204 M$

Service New Brunswick offices processed an additional 34,702 low-income property tax allowance claims, resulting in tax account credits of $6.87 million for the allowance related to the 2000 taxation year.

The accounts receivable unit addresses all receivables for consumption and property taxes. The majority of remaining sales tax accounts are being closely monitored until payment arrangements are concluded. Legal action has been initiated where necessary.

Due to the volume, the main receivables focus is on property taxes. The number of real property tax accounts outstanding as of Feb. 28, 2001 is the lowest in the past 10 years.

The Account Management and Systems Branch continues to manage the division's property tax system which houses assessment and financial information on over 400,000 property accounts. In conjunction with SNB, system enhancements were made to accommodate the issuance of assessment and tax notices jointly to the lessee and lessor of properties.

The annual assessment and tax notice was redesigned to more clearly distinguish the provincial tax levy from the taxes collected on behalf of each municipality.

Tax Review and Appeals Branch

The Tax Review and Appeals Branch is responsible for:

- reviewing tax objections filed under the *Revenue Administration Act* and representing the department at the appeal level when decisions are contested;
- reviewing informal appeals from suspension or cancellation of tobacco wholesale vendor and tobacco retail vendor licences under the *Tobacco Tax Act;*
- reviewing disputes regarding director's liability under the *Revenue Administration Act*, and

Les bureaux de Services Nouveau-Brunswick (SNB) ont traité 34 702 demandes de dégrèvement d'impôt foncier pour les propriétaires à faible revenu, ce qui a produit des crédits aux comptes d'impôt foncier d'une valeur de 6,87 M$ pour l'allocation se rapportant à l'année d'imposition 2000.

L'unité des comptes débiteurs s'occupe des comptes débiteurs au titre de la taxe de consommation et de l'impôt foncier. La majorité des autres comptes de taxe de vente sont surveillés étroitement jusqu'à ce qu'une entente de paiement soit conclue. Des poursuites ont été lancées, au besoin, aux fins de recouvrement.

En raison du volume, l'accent, relativement aux comptes débiteurs, a été mis sur l'impôt foncier. Le nombre de comptes d'impôts fonciers impayés en date du 28 février 2001 est l'un des plus bas des 10 dernières années.

La Direction de la gestion des comptes et des systèmes continue de gérer le système de l'impôt foncier de la Division, qui renferme les données sur l'évaluation et les renseignements financiers de plus de 400 000 comptes d'impôt foncier. Conjointement avec SNB, améliorations ont été apportées au système pour permettre la signification d'avis d'évaluations foncières et d'impôt au preneur à bail ainsi qu'au donneur à bail, relativement aux biens en location.

L'avis annuel d'évaluation foncière a été restructuré pour distinguer plus clairement le prélèvement d'impôt foncier provincial de l'impôt perçu au nom de chaque municipalité.

Direction de la révision de l'impôt et des appels

La Direction de la révision de l'impôt et des appels est chargée d'examiner :

- les oppositions aux cotisations déposées en vertu de la *Loi sur l'administration du revenu.* Elle représente le ministère au niveau de l'appel dans les cas où les décisions sont contestées;
- les appels informels à la suite de la suspension ou de l'annulation de licences de vendeurs de gros et de vendeurs de détail du tabac en vertu de la *Loi de la taxe sur le tabac*;
- les contestations au sujet de la responsabilité des dirigeants en vertu de la *Loi sur l'administration du revenu*;

- conducting legal research including, but not limited to, collections and compliance activities.

During the 2000-2001 fiscal year, six formal tax objections and seven informal objections were reviewed. This represents approximately 6.2 per cent of audit assessments conducted during the period under review. The branch also assisted in four large and complex refund requests.

Over the same period, the branch reviewed 42 disputes of director's liability related to 22 corporate taxpayers. Liability was confirmed for 17 directors. The amount of liability was reduced in one instance. Twenty-five directors satisfied the legislated criteria and were released from liability.

The branch provided support for the Department of Justice, Legal Services, in an application to the Court of Queen's Bench for judicial review of the minister's decision on a director's liability file.

During the fiscal year, the branch reviewed 12 appeals from notices of intent to suspend tobacco retail vendor licences for having sold or permitted the sale of tobacco to minors. Suspensions were upheld against all 12 businesses. Three businesses that did not file an appeal were also suspended. The branch assisted Legal Services in its successful defence against a court challenge to one of the licence suspensions.

- les recherches juridiques incluant, sans y être limitées, les activités de perception et de conformité.

Durant l'année financière 2000-2001, six oppositions officielles aux cotisations et sept oppositions non officielles ont été examinées, ce qui représente 6,2 p. 100 des cotisations établies par voie d'évaluation durant la période à l'étude. La Direction a également fourni un soutien relativement à quatre demandes de remboursement importantes et complexes.

Au cours de la même période, la Direction a examiné 42 contestations de la responsabilité des dirigeants relativement à 22 corporations assujetties à l'impôt. La responsabilité a été confirmée pour 17 dirigeants. Le montant de la responsabilité a été réduit dans un cas. Vingt-cinq dirigeants respectaient les critères légiférés et ont été exonérés de toute responsabilité.

La Direction a prêté son soutien à la Direction des services juridiques du ministère de la Justice dans une requête présentée à la Cour du Banc de la Reine pour une révision judiciaire de la décision du ministre relativement à un dossier portant sur la responsabilité d'un dirigeant.

Durant l'année financière, la Direction a examiné 12 appels résultant d'avis d'intention visant la suspension de licences de vendeurs de tabac au détail pour avoir vendu ou permis de vendre du tabac à des mineurs. La décision a été confirmée dans le cas des 12 entreprises. La licence de trois entreprises qui n'ont pas interjeté appel a également été suspendue. La Direction a prêté son soutien à la Direction des services juridiques, qui a eu gain de cause, relativement à une contestation judiciaire de l'une des suspensions de licence.

Corporate Human Resource Management Division

The Corporate Human Resource Management Division is responsible for corporate human resource management policy and labour relations in the New Brunswick public service. It provides policy advice and a variety of human resources services to government departments, schools and hospitals.

Labour Relations Services Branch

The Labour Relations Services Branch is responsible for all labour relations matters for Parts I, II and III.

This branch promotes the development of employee relations that are responsive to the needs of departments, schools, hospitals and their employees while meeting overall government objectives. Responsibility areas of the branch include:

- negotiation, interpretation and administration of collective agreements covering all unionized employees in Parts I, II and III of the public service;
- development and delivery of labour relations workshops to line managers and human resource specialists;
- provision of a compensation information and costing service to support the collective bargaining and management compensation determination processes for Parts I, II and III of the public service;
- development and administration of research systems to support collective bargaining and grievance/adjudication processes, and
- development and ongoing administration of the Workplace Harassment Policy covering all employees in Parts I, II and III of the public service.

Division des services généraux de gestion des ressources humaines

La Division des services généraux de gestion des ressources humaines est responsable de la politique générale de gestion des ressources humaines et des relations de travail dans les services publics du Nouveau-Brunswick. Elle prodigue des conseils en matière de politique ainsi que divers services en ressources humaines aux ministères, aux districts scolaires et aux hôpitaux.

Direction des services des relations de travail

La Direction des services des relations de travail est responsable de tous les volets des relations de travail ayant trait aux parties I, II et III.

La Direction fait la promotion de relations avec les employés qui répondent aux besoins des ministères, des écoles, des hôpitaux et de leurs employés, tout en satisfaisant les objectifs généraux du gouvernement. Voici quelques-uns des secteurs de responsabilité de la Direction :

- la négociation, l'interprétation et l'administration des conventions collectives couvrant tous les employés syndiqués des parties I, II et III des services publics;
- l'élaboration et la prestation d'ateliers sur les relations de travail à l'intention des gestionnaires hiérarchiques et des spécialistes des ressources humaines;
- la prestation d'un service d'établissement des coûts et d'information en matière de rémunération afin de soutenir les mécanismes des négociations collectives et de l'établissement de la rémunération des cadres des parties I, II et III;
- la conception et l'administration de mécanismes de recherche afin de soutenir les processus de négociations collectives et d'arbitrage des griefs;
- l'élaboration et l'administration courante de la directive sur le harcèlement au travail couvrant tous les employés des parties I, II et III des services publics.

The following collective agreements were signed during the year:

Part I, Education (Non-Instructional), signed on Oct. 31, 2000;

Part III, Nurses, signed on Jan. 10, 2001.

As of March 31, 2001, negotiations were in progress for the following bargaining groups:

Part I, Court Stenographers;

Part I, Engineering, Land Surveying and Architecture, Agriculture, Veterinarians;

Part I, Rehabilitation and Therapy, Recreation and Culture;

Part I, Resource Services;

Part I, Administrative Support Group;

Part II, Teachers;

Part III, Pharmacy, Mental and Physical Rehabilitation;

Part III, Para Medical.

See Table 2 on page 42 Adjudication Totals for Parts I, II and III

Voici les conventions collectives qui ont été signées pendant l'année :

Partie I, Éducation (personnel non enseignant), signée le 31 octobre 2000;

Partie III, Infirmières, signée le 10 janvier 2001;

Au 31 mars 2001, des négociations se poursuivaient avec les groupes suivants :

Partie I, Sténographes judiciaires;

Partie I, Ingénieurs, arpenteurs-géomètres et architectes, agronomes, vétérinaires;

Partie I, Réhabilitation et thérapie, loisirs et culture;

Partie I, Services de ressource;

Partie I, Soutien administratif;

Partie II, Enseignants;

Partie III, Pharmacie et réadaptation mentale et physique;

Partie III, Paramédical.

Voir le tableau 2 à la page 42, Nombre total des sentences arbitrales pour les parties I, II et III.

Table 2

Adjudication Totals for
Parts I, II and III
for fiscal year 2000-2001

	Totals
Number References to Adjudication	183
Decisions Rendered	38
Decisions Upheld	12
Decisions Upheld in Part	3
Decisions Dismissed	23
Decisions Outstanding	5
Adjudications Postponed Sine Die	9
Adjudications Withdrawn	137
Hearings Pending	123
Complaints	14
Classification appeals	11
Judicial Review	2

Tableau 2

Nombre total des sentences arbitrales
pour les parties I, II et III pour
l'année financière 2000-2001

	Totaux
Nombre de dossiers soumis à l'arbitrage	183
Décisions rendues	38
Arbitrages confirmés	12
Arbitrages en partie confirmés	3
Arbitrages refusés	23
Arbitrages en suspens	5
Arbitrages reportés indéfiniment	9
Arbitrages retirés	137
Audiences en cours	123
Plaintes	14
Classification en appel	11
Révision judiciaire	2

Compensation and Staffing Policy Branch

This branch is responsible for the development and implementation of pay plans, pay policies, job evaluation methodologies, pay for performance and for the administration of the position classification system for Parts I, II and III of the public service. The branch is also responsible for the corporate staffing function and for providing related training and consultative services to clientele from within the civil service and to the general public. The branch administers the *Civil Service Act* and is responsible for any amendments to the legislation. The branch also provides research and development services respecting a variety of personnel policy and administrative issues.

Compensation/Classification

During 2000-2001, the branch continued the process of converting the classification system to one based on a gender neutral point method of job evaluation. As Part I collective agreements were renegotiated, redesigned classification plans were implemented as part of the renewal agreements. In connection with the converted classification schemes, the branch is also continuing to lead the implementation of performance-based pay plans.

In Part 1, during 2000-2001, 68 classifications and 429 reclassification requests were processed. Four classification appeals were heard covering four employees.

In Part III, the Provincial Hospital Classification Committee continued its ongoing work of providing classification support to the region hospital corporations regarding bargaining positions and also reviewed approximately 50 management/non-union positions. Two classification adjudications were conducted.

Staffing

The following achievements were identified in addition to the ongoing responsibility of providing advice and other services to client departments:

Direction de la politique de rémunération et de recrutement

La Direction élabore et met en œuvre les régimes de rémunération, les politiques salariales, les méthodes d'évaluation des postes et la rémunération au rendement, et elle administre le système de classification des emplois des parties I, II et III des services publics. La Direction est également responsable de la fonction de dotation au gouvernement; elle s'occupe d'offrir de la formation et des services de consultation à sa clientèle de la fonction publique et à la population. La Direction administre la *Loi sur la fonction publique* et s'occupe des modifications législatives. La Direction fournit aussi des services de recherche et de développement sur diverses questions en matière de politique du personnel et d'administration.

Rémunération et classification

Pendant l'année 2000-2001, la Direction a continué de transformer le système de classification en un mécanisme utilisant une méthode de pointage non sexiste pour l'évaluation des postes. Au fur et à mesure que les conventions collectives de la partie I étaient renégociées, les restructurations de classification étaient intégrées aux nouvelles dispositions. Dans le cadre des plans de classification convertis, la Direction poursuit aussi son rôle de chef de file dans la mise en œuvre de régimes de rémunération au rendement.

En 2000-2001, la Direction a traité 68 classifications et 429 demandes de reclassification dans la partie I. Elle a entendu quatre appels en matière de classification concernant quatre employés.

Dans la partie III, le Comité provincial chargé de la classification des postes dans les hôpitaux a poursuivi son travail continu consistant à fournir un soutien en matière de classification aux corporations hospitalières régionales relativement aux postes syndiqués et a aussi examiné environ 50 postes de gestion et postes non syndiqués. Deux arbitrages de classification ont eu lieu.

Dotation

En plus de ses responsabilités courantes qui consistent à fournir des avis et d'autres services aux ministères clients, la Direction a réalisé ce qui suit :

- implemented and managed the provincial redeployment program established to deal with employees affected by the implementation of the Program/Service Review. Approximately 200 employees have been placed on the redeployment list. As of March 2001, approximately 150 of these employees had been placed in alternate positions and efforts continue to place those remaining;

- continued to manage the hiring freeze program in conjunction with the redeployment program;

- participated in the development, implementation and administration of the Voluntary Early Retirement Window (VERW) program;

- co-ordinated the reduction of communications officers by 50 per cent;

- participated in the IT Management Recruitment/Retention Study;

- provided consultation services to departments in the areas of organizational design, succession planning and other human resource services to deal with the impact of the Program/Service Review;

- hired the second group of interns under the N.B. Public Service Internship Program and began the recruitment process to hire the third group of interns to commence May 2001. Procedures were put in place to facilitate movement of first-year interns into regular positions as their terms expired;

- participated in the collective bargaining process by providing compensation support and advice at the bargaining table;

- participated in an analysis and review of proposed amendments to the *Employment Standards Act*;

- streamlined the process for human resource transactions that require the approval of the chair of the Board of Management;

- provided Hay training workshops for human resource staff and managers.

See Table 3 on page 45 Competitions by Department

- mise en œuvre et gestion du programme provincial de réaménagement établi pour examiner la situation des employés touchés par la mise en œuvre de l'examen des programmes et des services. Environ 200 employés ont été inscrits sur la liste de redéploiement. En mars 2001, environ 150 de ces employés avaient été affectés à des postes de remplacement et les efforts se poursuivaient pour les autres employés;

- poursuite de la gestion du programme de gel de l'embauche conjointement avec le programme de réaménagement;

- participation à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'administration du Programme de retraite anticipée volontaire (PRAV);

- coordination de la réduction de 50 p. 100 du nombre d'agents de communications;

- participation à l'étude sur le recrutement et la conservation des cadres dans le domaine des technologies de l'information;

- prestation de services de consultation aux ministères dans les domaines de la conception de l'organisation et de la planification de la relève et d'autres services des ressources humaines en prévision des résultats de l'examen des programmes et des services;

- embauche du deuxième groupe de stagiaires à l'intérieur du programme de stages dans les services publics du Nouveau-Brunswick et début du processus de recrutement en vue de l'embauche du troisième groupe de stagiaires, qui sont entrés en fonction en mai 2001. Des procédures ont été mises en place pour faciliter la transition des stagiaires de première année à des postes réguliers puisque leur période de stage a pris fin;

- participation au processus de négociation collective par la prestation d'un soutien et de conseils en matière de rémunération à la table de négociation;

- participation à une analyse et à un examen des modifications proposées de la *Loi sur les normes d'emploi*;

- rationalisation du processus visant les transactions relatives aux ressources humaines qui nécessitent l'approbation du président du Conseil de gestion;

- prestation d'ateliers de formation sur la méthode de Hay aux gestionnaires et au personnel des ressources humaines.

Voir le tableau 3 à la page 45, Concours par ministère.

Table 3

Competitions by Department (1)

April 1, 2000 to March 31, 2001

Department/Agency	Open	In-Service
Agriculture, Fisheries and Aquaculture	4	9
Business New Brunswick	2	3
Education	20	8
Environment and Local Government	2	3
Executive Council Office	0	0
Family and Community Services	29	27
Finance	13	23
Health and Wellness	87	11
Intergovernmental Affairs	0	0
Investment and Exports	3	0
Justice	14	8
Natural Resources and Energy	9	18
NB Police Commission	0	0
Office of the Comptroller	4	1
Office of the Premier	0	0
Premier's Council on the Status of Disabled	0	0
Public Safety	11	0
Regional Development Corporation	0	0
Service New Brunswick	38	52
Supply and Services	13	2
Training and Employment Development	68	21
Transportation	10	31
TOTAL (2)	**327**	**217**

1) Responsibility for the activity has been delegated to each department.

2) Does not include seasonal and term appointment competitions.

Tableau 3

Concours par ministère [1]

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Ministère/organisme	Public	Restreint
Affaires intergouvernementales	0	0
Agriculture, Pêches et Aquaculture	4	9
Approvisionnement et Services	13	2
Bureau du Conseil exécutif	0	0
Bureau du contrôleur	4	1
Cabinet du premier ministre	0	0
Commission de police du N.-B.	0	0
Conseil du premier ministre sur la Condition des personnes handicapées	0	0
Éducation	20	8
Entreprises Nouveau-Brunswick	2	3
Environnement et Gouvernements locaux	2	3
Finances	13	23
Formation et Développement de l'emploi	68	21
Investissements et Exportations	3	0
Justice	14	8
Ressources naturelles et Énergie	9	18
Sécurité publique	11	0
Santé et Mieux-être	87	11
Services familiaux et communautaires	29	27
Services Nouveau-Brunswick	38	52
Société d'aménagement régional	0	0
Transports	10	31
TOTAL [2]	**327**	**217**

1) La responsabilité de cette activité a été confiée à chaque ministère.

2) Ne comprend pas les concours pour les emplois saisonniers et à durée déterminée.

Official Languages and Workplace Equity Branch

The Official Languages and Workplace Equity Branch provides strategic orientation and co-ordination in support of quality government services in both official languages and in the equitable participation of women, natives, persons with disabilities and visible minority persons in the public service.

Equal Employment Opportunity Program

This year a total of 346 individuals benefited from the program by receiving various long and short-term employment opportunities.

- Term placements – 49 candidates received funding against their term positions. Departments were encouraged to make every effort to offer successful candidates regular full-time employment.

- Student Summer Jobs – 121 target group students benefited from career-related summer employment by being employed with the provincial government, municipalities or non-profit organizations.

- Job Creation – 176 individuals received on-the-job training opportunities for periods ranging up to 20 weeks. Useful job skills were developed and some of the trainees were offered extended terms of employment.

Workplace Equity

The branch co-ordinates the Summer Mentorship Program for Female Students. The program formally pairs female students with civil servants working in non-traditional or senior level jobs. Fifty-one female students were matched with mentors for a 12-week period during the summer of 2000.

Direction des langues officielles et de l'équité en milieu de travail

La Direction des langues officielles et de l'équité en milieu de travail assure l'orientation et la coordination stratégiques de la prestation de services gouvernementaux de qualité dans les deux langues officielles et la participation équitable à la fonction publique des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des personnes de minorité visible.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

En tout, 346 personnes ont bénéficié du programme en obtenant un emploi de courte ou de longue durée cette année.

- Emplois de durée déterminée – En tout, 49 personnes ont bénéficié d'un financement qui leur a permis d'occuper un emploi. On incite les ministères à déployer tous les efforts nécessaires pour offrir un emploi régulier à temps plein aux candidats qui ont démontré leur compétence.

- Emplois d'été pour étudiants – En tout, 121 étudiants des groupes cibles ont obtenu un emploi d'été relié à leur plan de carrière au sein du gouvernement provincial, des municipalités ou des organismes à but non lucratif.

- Création d'emplois – En tout, 176 personnes ont pu obtenir une formation en cours d'emploi pendant une période allant jusqu'à 20 semaines. Elles ont acquis des connaissances utiles, et certains stagiaires ont vu leur période d'emploi se prolonger.

Équité en matière d'emploi

La Direction coordonne le Programme de mentorat d'été pour étudiantes. Ce programme repose sur le jumelage d'étudiantes et de membres du personnel de la fonction publique qui occupent un emploi non traditionnel ou un poste cadre. Au cours de l'été 2000, 51 étudiantes ont été jumelées à des mentors pour une période de 12 semaines.

Official Languages

The Government of New Brunswick recognizes its obligations under the *Official Languages of New Brunswick Act* and under the *Province of New Brunswick Official Languages Policy*. Government is committed to actively offer and provide quality services to the members of the public in their official language of choice and to promote a more balanced utilization of both official languages within the public service.

During 2000-2001, the Office of Official Languages was involved in the following activities:

- continued to provide interpretation and operational advice to departments, agencies and commissions related to the Official Languages Policy and Guidelines;
- continued its monitoring and review of the Official Languages Policy and Guidelines;
- reviewed and updated linguistic profiles for all departments. As of March 31, 2001, for Part I of the public service, profile requirements were met at a rate of 96.6 per cent;
- updated Internet and Intranet sites, making them more useful and informative to users;
- monitored all competitions (544) to ensure that their linguistic requirements reflected those of the linguistic profile;
- received and followed up on 60 complaints across government relating to the availability of services in both official languages.

Linguistic Requirements for Competitions

Between April 1, 2000, and March 31, 2001, 544 competitions were processed in Part I of the public service.

Langues officielles

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick reconnaît ses obligations en vertu de la *Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick* et de la *politique des langues officielles* du Nouveau-Brunswick. Le gouvernement s'est engagé à offrir et à fournir activement des services de qualité au public dans la langue officielle de son choix et à promouvoir une utilisation plus équilibrée des deux langues officielles dans les services publics.

En 2000-2001, le Bureau des langues officielles a participé aux activités suivantes :

- a continué à fournir des services d'interprétation et des conseils opérationnels aux ministères, aux organismes et aux commissions dans le cadre de la politique et des lignes directrices relatives aux langues officielles;
- a poursuivi son suivi et son examen de la politique et des lignes directrices relatives aux langues officielles;
- a examiné et mis à jour les profils linguistiques de tous ministères. Au 31 mars 2001, pour la partie I des services publics, les exigences en matière de profil étaient respectées dans une proportion de 96,6 p. 100;
- a mis à jour les sites Internet et intranet, les rendant plus utiles et informatifs pour les utilisateurs;
- a surveillé tous les concours (544) pour veiller à ce que leurs exigences linguistiques reflètent celles du profil linguistique;
- a reçu 60 plaintes ayant trait à la disponibilité des services dans les deux langues officielles dans l'ensemble du gouvernement et a effectué un suivi à cet égard.

Exigences linguistiques des concours

Du 1er avril 2000 au 31 mars 2001, 544 concours ont été traités pour la partie I des services publics.

Of the 327 open competitions held during the fiscal year, 137 were English essential, 21 were French essential and 166 were bilingual essential. Three competitions required competence in either English or French.

Of the 217 in-service competitions held during the year, 96 were English essential, 23 were French essential and 89 were bilingual essential. Nine additional in-service competitions required competence in either English or French.

Official Languages Complaints

During this fiscal year, 62 complaints were registered with the Office of Official Languages of the Department of Finance. Sixty were within the jurisdiction of the *Official Languages of New Brunswick Act* and the Official Languages Policy. Two complaints were outside the jurisdiction of the act and policy involving non-provincial government agencies.

Of the 60 complaints investigated, all but 13 were found to be substantiated. In most cases, departments and agencies took speedy corrective action and developed procedures aimed at preventing problems in the future.

Complaints by Language Cited

Of the 60 complaints received which were within the jurisdiction, 49 complaints (81.7 per cent) pertained to the absence of an active offer or the availability of service in French. The remaining 11 complaints cited the absence of an active offer or the availability of service in English.

Complaints by Type

The largest number of complaints pertained to telephone communications (35.0 per cent). Another 33.4 per cent of complaints pertained to written materials which include forms, correspondence and publications. Complaints pertaining to direct contact with an individual (face-to-face), when clients indicated they did not receive services in the language of their choice, accounted for 15 per cent. Complaints respecting signage and other miscellaneous matters were reported at 8.3 per cent respectively.

Des 327 concours ouverts qui ont eu lieu durant l'année financière, 137 exigeaient la compétence en anglais, 21 en français et 166 exigeaient une compétence dans les deux langues officielles. Trois concours ouverts exigeaient la compétence dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

Des 217 concours internes, 96 exigeaient la compétence en anglais, 23 en français et 89 exigeaient une compétence dans les deux langues officielles. Neuf concours internes exigeaient une compétence dans l'une ou l'autre des deux langues officielles.

Plaintes relatives aux langues officielles

Durant l'année financière, 62 plaintes ont été reçues au Bureau des langues officielles du ministère des Finances, dont 60 relevaient de la compétence de la *Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick* et de la politique des langues officielles. Deux plaintes ne mettaient pas en cause la Loi et avaient trait à des organismes ne relevant pas de la compétence de la province.

Sur les 60 plaintes qui ont fait l'objet d'une enquête, toutes sauf treize étaient fondées. Dans la plupart des cas, les ministères et organismes ont rapidement pris des mesures correctives et mis en œuvre des procédures visant à éviter de telles situations à l'avenir.

Plaintes par langue citée

Sur les 60 plaintes qui relevaient de la compétence de la politique des langues officielles, 49 (81,7 %) avaient trait à l'absence d'une offre active ou à la disponibilité du service en français tandis que les 11 autres plaintes avaient trait à l'absence d'une offre active ou à la disponibilité du service en anglais.

Plaintes par type

Le plus grand nombre de plaintes concernaient les communications téléphoniques (35,0 %). Par ailleurs, 33,4 % des plaintes touchaient les communications écrites, y compris des formulaires, des lettres et des publications. Dans 15,0 % des cas, les personnes ont affirmé ne pas avoir obtenu de service dans la langue de leur choix lors d'un entretien en personne, tandis que les affiches et autres cas représentent chacun 8,3 % des plaintes.

Complaints by Region

Thirty-one (51.7 per cent) complaints originated in the Fredericton area, where the head offices of most government departments and agencies are located. Of the 31 Fredericton area complaints, 26 pertained to the head offices of various departments and agencies, while the other five concerned regional offices located in the Fredericton area. The Bathurst area accounted for eight complaints representing 13.3 per cent of the total. The Moncton area registered seven complaints representing 11.7 per cent of the total.

Department-specific information on complaints and corrective measures are reported in the annual reports of individual departments.

See Table 4 on page 50 Corporate Summary

Plaintes par région

Au total, 31 plaintes (51,7 %) venaient de la région de Fredericton, où sont situés la plupart des bureaux centraux des ministères et organismes gouvernementaux. Sur les 31 plaintes venant de la région de Fredericton, 26 avaient trait aux bureaux centraux des divers ministères et organismes, tandis que cinq autres avaient trait aux bureaux régionaux du gouvernement dans la région de Fredericton. La région de Bathurst a fait l'objet de 8 plaintes, soit 13,3 % du total. La région de Moncton a fait l'objet de sept plaintes, ou 11,7 % du total.

Les renseignements au sujet des plaintes et des mesures correctives pour chaque ministère visé sont communiqués dans les rapports annuels des ministères individuels.

Voir le tableau 4 à la page 50, Ensemble des services publics.

Table 4

OFFICIAL LANGUAGES COMPLAINTS - CORPORATE SUMMARY FISCAL YEAR 2000-2001

Complaints by Language Cited	
Lack of service in French	49
Lack of service in English	11
TOTAL	**60**

Complaints by Type	
Service by Telephone	21 (35.0%)
Forms/Correspondence/ Publications	20 (33.4%)
Service in Person	9 (15.0%)
Automated System	0
Signs	5 (8.3%)
Others	5 (8.3%)
TOTAL	**60**

Tableau 4

PLAINTES – LANGUES OFFICIELLES – ENSEMBLE DES SERVICES PUBLICS ANNÉE FINANCIÈRE 2000-2001

Plaintes par langue citée	
Manque de service en français	49
Manque de service en anglais	11
TOTAL	**60**

Plaintes par type	
Communications au téléphone	21 (35,0 %)
Formulaires/Correspondance/ Publications	20 (33,4 %)
Communications en personne	9 (15,0 %)
Système automatisé	0
Signalisation	5 (8,3 %)
Autres	5 (8,3 %)
TOTAL	**60**

Office of Official Languages **Bureau des langues officielles**

English or French It's your choice!

Français ou anglais C'est votre choix !

Executive Development and Corporate Learning Branch

Branch staff, in close collaboration with departments, plan learning events, courses and other employee development activities. The strategic objective of all corporate learning initiatives is to improve employee effectiveness and job-related competencies throughout the civil service.

This year, 1,505 employees participated in 103 corporately sponsored learning events.

Executive Development

Executive development priorities are established and driven by the Deputy Ministers' Committee on Human Resource Management and by the Senior Executive Officers' Committee on Executive Development. Executive and management learning events are implemented and co-ordinated by the branch.

This branch and the Management Services Branch developed a conceptual and operational plan for the Virtual Centre on Leadership and Management. This Web site provides online access to information on proven providers of executive development, of leadership development and of employee training.

As a result of the Voluntary Early Retirement Window and the impact of the Program/Service Review undertaken by government, public service renewal continues to be a key focus of executive development activities.

The DM Committee approved the launch of a new executive program, "Information and Information Technology: What Leaders Need to Know." The first course was delivered in November 2000 to 27 deputy ministers and senior managers.

During the year, in the spirit of public service renewal, 20 senior managers accepted the opportunity, under the Executive Assignment Program, to be reassigned new responsibilities throughout government.

Direction du perfectionnement des cadres et de la formation générale

En étroite collaboration avec les ministères, le personnel de la Direction planifie des activités d'apprentissage, des cours et d'autres activités de perfectionnement à l'intention des employés. L'objectif stratégique de tous les programmes d'apprentissage généraux consiste à améliorer l'efficacité des employés et les compétences propres aux postes dans l'ensemble des services publics.

Durant l'année, 1 505 employés ont pris part à 103 activités de formation générale.

Perfectionnement des cadres

Le Comité des sous-ministres sur la gestion des ressources humaines et le Comité des hauts fonctionnaires sur le perfectionnement des cadres fixent et exécutent les priorités en matière de perfectionnement des cadres. La Direction voit à implanter et à coordonner les activités de perfectionnement des cadres et des gestionnaires.

Cette direction et la Direction des services de gestion ont élaboré un plan conceptuel et opérationnel pour le centre virtuel de leadership et de gestion. Ce site Web fournit un accès en ligne à de l'information sur les fournisseurs reconnus de services de perfectionnement des cadres, de développement du leadership et de formation des employés.

À la suite du programme de retraite anticipée volontaire et à l'examen des programmes et des services, les activités de perfectionnement des cadres ont continué de porter principalement sur le renouvellement des services publics.

Le Comité des sous-ministres a approuvé le lancement d'un nouveau programme à l'intention des cadres : "*Ce que tout dirigeant doit savoir sur l'information et la technologie de l'information*". Le premier cours a été offert en novembre 2000 à 27 sous-ministres et cadres supérieurs.

Au cours de l'année, dans l'esprit du renouvellement des services publics, 20 cadres supérieurs ont accepté, à l'intérieur du Programme de réaffectation des cadres, de recevoir l'attribution de nouvelles responsabilités au sein du gouvernement.

Management Services Branch

Management Services Branch provides the Corporate Human Resource Management Division with consulting services on strategic issues in human resource management. The branch continues to provide management consulting services primarily to Part I of the public service with a view to supporting the government's vision and the mission of the Department of Finance. Services available are in the areas of strategic planning, project management, public consultation, organizational reviews, quality service assessments, work process design and policy review and development.

In 2000-2001 Management Services Branch provided the following services:

- facilitated and supported strategic planning processes for other departments;
- provided project management and research support for a number of corporate reviews of human resource issues;
- provided project management in an ongoing review of various acts and policies under the authority of the department;
- participated on interdepartmental committees;
- conducted research into best practices for a variety of human resource management issues, and
- managed processes related to the corporate Administration Manuals.

Human Resource Information Branch

The strategic goals established for the Human Resource Information Branch are as follows:

- Manage the corporate human resource information system so that the operational and management information systems are fully exploited by the organization;

Direction des services de gestion

La Direction des services de gestion fournit à la Division des services généraux de gestion des ressources humaines des services de consultation relativement aux questions stratégiques ayant trait à la gestion des ressources humaines. La Direction continue de fournir des services de consultation en gestion à la partie I des services publics, en particulier, afin de soutenir la vision du gouvernement et la mission du ministère des Finances. Les services sont offerts dans les domaines suivants : planification stratégique; gestion des projets; consultations publiques; examens organisationnels; évaluations de la qualité du service; conception des méthodes de travail; examen et élaboration des directives.

En 2000-2001, la Direction des services de gestion a été appelée à :

- faciliter et à appuyer les mécanismes de planification stratégique pour les autres ministères;
- donner un soutien à la gestion des projets et à la recherche pour certains examens généraux des questions ayant trait aux ressources humaines;
- assurer la gestion des projets dans le cadre d'un examen courant des différentes lois et directives relevant du ministère;
- siéger aux comités interministériels;
- mener des recherches sur les pratiques exemplaires quant à différentes questions ayant trait à la gestion des ressources humaines;
- Gérer les procédés relativement aux manuels d'administration du gouvernement.

Direction de l'information sur les ressources humaines

Voici les objectifs stratégiques de la Direction de l'information sur les ressources humaines :

- gérer le système d'information sur les ressources humaines du ministère de sorte que l'organisation puisse exploiter au maximum le système d'information opérationnel et le système d'information de gestion;

- facilitate the evolution of the system by expanding its functionality;
- extend client coverage;
- ensure the system's long-term self-sufficiency, and
- ensure that all corporate payroll functions are performed in a fashion consistent with government policy and federal and provincial legislation.

During the fiscal year, the branch achieved these results related to the published goals:

HRI Branch applications serve a large client base of approximately 8,900 combined users, an increase of 53 per cent over the last fiscal year. During the year, the Corporate HR/payroll application component saw clients execute close to 2.2 million transactions, with over $796 million in Part I and pensioner payroll transactions being processed.

In order to maintain the long-term viability of HRIS applications, the HRI Branch has continued to seek continuous improvements while at the same time striking an appropriate balance between cost effectiveness and user productivity.

During the year, significant changes were implemented in an effort to improve the cost effectiveness of operations by rationalizing core functions and service delivery mechanisms. In addition, initiatives were undertaken to enhance and expand the functionality offered to clients, through system releases incorporating both new functionality as well as minor enhancements. Such releases serve to increase the efficiency of work processes as well as to support various corporate initiatives.

During the year the HRI Branch was instrumental in supporting the government's restructuring initiative by working closely with client departments to transfer approximately 3,000 employees over an eight-month period.

- perfectionner le système en le rendant plus fonctionnel;
- servir un plus grand nombre de clients;
- garantir l'autonomie à long terme du système;
- voir à ce que toutes les fonctions de paye provinciales soient conformes à la politique gouvernementale et aux lois provinciales et fédérales.

Au cours de l'année financière, la Direction a obtenu les résultats ci-dessous en rapport avec les objectifs établis :

Les applications de la Direction de l'information sur les ressources humaines desservent une clientèle importante d'environ 8 900 utilisateurs, une augmentation de 53 p. 100 par rapport à l'année financière précédente. Durant l'année, l'application du groupe gouvernemental de la paye et des ressources humaines a permis aux clients d'exécuter près de 2,2 millions de transactions, facilitant le traitement de transactions visant plus de 796 M$ dans la feuille de paye des pensionnés et de la partie I.

Afin de maintenir la viabilité à long terme des applications du SIRH (système d'information sur les ressources humaines), la Direction de l'information sur les ressources humaines a poursuivi ses activités de recherche en vue d'apporter des améliorations continues tout en réalisant un juste équilibre entre la rentabilité et la productivité des utilisateurs.

Au cours de l'année, des changements importants ont été mis en œuvre pour essayer d'améliorer la rentabilité des opérations grâce à la rationalisation des fonctions essentielles et des principaux mécanismes de prestation des services. De plus, des initiatives ont été lancées pour améliorer et étendre la fonctionnalité offerte aux clients, grâce à l'implantation de nouvelles versions du système qui comportaient de nouvelles fonctions ainsi que des améliorations mineures. Ces versions contribuent à l'augmentation de l'efficacité des méthodes de travail et au soutien des diverses initiatives gouvernementales.

Durant l'année, la Direction de l'information sur les ressources humaines a contribué au soutien de l'initiative de restructuration du gouvernement en collaborant étroitement avec les ministères clients pour procéder à la mutation d'environ 3 000 employés sur une période de huit mois.

Additional user documentation was also published during the year. This documentation assisted the client community in carrying out its responsibilities in relation to the system.

A high degree of system stability was attained during the 2000-2001 year with two brief outages being experienced by users.

The application that allows managers to access human resource information easily by using a Web browser experienced increased use in 2000-2001, with managers in every department using the application to access information related to their employees. The rollout of the Employee Self-Service application that provides employees with their own personal information also continued. The current 70 per cent participation rate represents a 27 per cent increase over the previous year.

The HRI system has continued to provide the basis for tracking and reporting information relative to the Voluntary Early Retirement Window program. The branch has co-ordinated efforts with other branches within the department to support the provision of ongoing progress reports on this corporate initiative.

The Management Information System is the principal system for meeting corporate reporting requirements. During the year, reports were produced which were used by senior decision makers, by the Legislative Assembly (Notices of Motion) and in the labour relations process. This system continues to relieve client departments from time consuming data compilation efforts.

In a joint venture with the Department of Health and Wellness and the hospital corporations, the branch has been able to achieve established goals vis-à-vis reporting on Part III transactions as they relate to human resource and payroll functions. To assure the success of this endeavour, the branch has designed and implemented, with its partners, standardized coding practices which have resulted in increased data consistency.

Au cours de l'année, le personnel de la Direction a publié d'autres documents pour les utilisateurs. Cette documentation a aidé les ministères clients à accomplir les tâches attribuées en rapport avec le système.

Une grande stabilité du système a été obtenue en 2000-2001, les utilisateurs n'ayant subi que deux courtes pannes.

L'application offrant aux gestionnaires un accès facile à l'information sur les ressources humaines à l'aide d'un fureteur Web a continué de gagner en popularité en 2000-2001; en effet, des gestionnaires de tous les ministères ont utilisé l'application pour obtenir de l'information au sujet de leurs employés. La mise en place de l'application de libre-service aux employés, qui permet à ces derniers de consulter leurs propres renseignements personnels, s'est également poursuivie, le taux de participation actuel de 70 p. 100 représente une augmentation de 27 p. 100 par rapport à l'année précédente.

Le SIRH a continué de servir de point de départ pour le suivi et le compte rendu de l'information relative au Programme de retraite anticipée volontaire. De même, la Direction a coordonné les efforts avec les autres directions du ministère de manière à pouvoir produire des rapports d'activité courants sur l'initiative gouvernementale.

Le système d'information de gestion est le principal moyen de répondre aux besoins généraux du service en matière de rapports. Durant l'année, des rapports ont été produits par le système et utilisés par les chefs décisionnels, par l'Assemblée législative (avis de motion) et à l'intérieur du processus des relations de travail. Ce mécanisme continue de libérer les ministères clients des activités accaparantes de compilation de données.

Dans le cadre d'une coentreprise avec le ministère de la Santé et du Mieux-être et les corporations hospitalières, la Direction a réussi à atteindre les buts visés en matière de présentation de rapports sur les opérations de la partie III ayant trait aux fonctions des ressources humaines et de la paye. Pour assurer le succès de cette entreprise, la Direction a conçu et mis en œuvre, avec ses partenaires, des pratiques de codage normalisées qui ont entraîné une plus grande uniformité des données.

As in the previous year, the corporate payroll group ensured that the payroll process for Part I employees and pensioners conformed with all federal and provincial legislation and policies. In achieving this outcome, the branch maintained control tables, administered the taxable benefits program, monitored payroll discrepancy reports and resolved issues identified in the monitoring process. The branch also ensured that all payroll accounting functions were performed in a manner consistant with established accounting practice; completed all tax and fiscal year-end functions; remitted source deductions to the federal government, unions and benefit providers, and prepared a variety of reports including the employee salary listing portions of the Public Accounts.

Public Service Employee Benefits Branch

Mission

A new mission statement was adopted by the Public Service Employee Benefits Branch (PSEBB), reflecting the importance of knowledge under the current context of benefit plan innovation and evolving governance arrangements.

"The Public Service Employee Benefits Branch is the knowledge centre that develops, manages and administers employee benefit programs. We proactively meet service delivery standards and evolving needs as well as balance the interests of beneficiaries and sponsors."

Comme au cours de l'année précédente, le groupe gouvernemental de la paye au ministère s'est assuré de la conformité à toutes les lois et politiques fédérales et provinciales des fonctions de la paye relatives aux employés de la partie I et aux pensionnés. Pour ce faire, la Direction a tenu des tableaux de contrôle, administré le programme d'avantages imposables, surveillé les rapports de non-conformité de la feuille de paye et réglé les problèmes à cet égard mis au jour par le processus de surveillance. La Direction s'est également assurée que toutes les fonctions comptables relatives à la feuille de paye étaient conformes aux pratiques comptables généralement reconnues; elle s'est acquittée de toutes ses fonctions fiscales et de fin d'année financière; elle a remis les retenues à la source au gouvernement fédéral, aux syndicats et aux fournisseurs d'avantages; et elle a rédigé divers rapports, y compris la partie des comptes publics qui porte sur les traitements des employés.

Direction des avantages sociaux des employés des services publics

Mission

Un nouvel énoncé de mission a été adopté par la Direction des avantages sociaux des employés des services publics (DASESP) pour refléter l'importance des connaissances dans le contexte actuel de l'innovation des régimes d'avantages et de l'évolution des ententes d'administration.

« La Direction des avantages sociaux des employés des services publics est le centre de connaissances qui élabore, gère et administre les programmes relatifs aux avantages sociaux des employés. Nous répondons aux besoins changeants et respectons de façon proactive les normes en matière de prestation des services, et nous établissons un équilibre entre les intérêts des bénéficiaires et des partenaires. »

Knowledge-sharing demands arising from the three types of benefits (pensions, insured benefits and non-insured employee benefit programs) have increased significantly. These demands come with the shift from employer-designed, standard, stable benefit provisions to increased employee awareness and representation in designing a range of new benefit options. The growth of income tax and other legislated provisions surrounding the employee benefits field has also significantly expanded the expertise required to administer these options and to explain them to employees.

PSEBB carries out its mission within the following scope:

- managing and administering 11 separate legislated or contractual pension plans for employees under Parts I, II, III and IV of the public service, as well as some quasi-public organizations. This also includes administering short-term early retirement packages and "windows" for purchasing past service. Table 5 provides statistical information for the pension plans for which the branch is responsible.

- managing a full range of insured and related employment benefit programs for Parts I, II (except teachers' insurances) and III and managing selected programs for Part IV. This includes cost-effectively outsourcing administration of insured plans. Table 6 provides details for the insured benefit programs.

See Table 5 on page 65 Pension Plans and Table 6 on page 66-67 Non-Pension Benefits Summary

Les exigences en matière de partage des connaissances découlant des trois types d'avantages (régimes de retraite, régimes d'assurance et programmes d'avantages non assurés des employés) ont considérablement augmenté. Ces exigences découlent de la transition opérée entre les prestations d'avantages stables, normalisés et conçus par l'employeur vers un système dans lequel les employés sont davantage informés et représentés pour ce qui est de la conception d'une gamme de nouvelles options en matière d'avantages. La croissance des dispositions en matière d'impôt sur le revenu et des autres dispositions législatives dans le domaine des avantages sociaux a également accrû de façon considérable les compétences qui sont nécessaires pour administrer ces options et pour les expliquer aux employés.

La DASESP s'acquitte de sa mission dans le cadre des activités suivantes :

- en gérant et en administrant 11 régimes créés en vertu d'une loi ou d'un contrat des employés des parties I, II, III et IV des services publics, de même que de certaines organisations quasi publiques. La Direction administre en outre l'ensemble des mesures de retraite anticipée à court terme et le programme de rachat du service antérieur. Le tableau 5 contient des statistiques sur les divers régimes de retraite qui relèvent de la Direction.

- en gérant un éventail complet de régimes d'assurance et d'avantages sociaux pour les employés des parties I, II (à l'exception des régimes d'assurance des enseignants) et III, de même que certains programmes pour la partie IV. Elle est appelée à attribuer à contrat l'administration rentable des régimes d'assurance. Le tableau 6 donne des détails sur les régimes d'assurance.

Voir le tableau 5 à la page 65, Régimes de retraite; voir le tableau 6 aux pages 66-67, Résumé des autres avantages sociaux.

Committee Participation and Support

PSEBB officials are assigned as members or trustees on six pension plan committees, on the Standing Committee on Insured Benefits (SCIB) and on all related subcommittees. In addition, branch employees draw on their benefit-business knowledge to provide significant committee support functions such as preparing agendas and official minutes of board/committee meetings and following up on action items. Examples include the data-extraction/reporting for specific issues, legal consultation with Department of Justice, income tax compliance opinions and liaison with external actuarial and investment consultants. In fiscal 2000-2001, there were 22 regular board/committee meetings. As well, two branch members attended as ex officio expert advisers to twice-yearly board meetings of New Brunswick Municipal Employees Pension Plan. The executive director is also a member of the Pension Administration Committee for the Council of Maritime Premiers' Pension Plan, which met five times this fiscal year to deal with plan governance and administrative issues. In addition, numerous subcommittee meetings were required.

Member Records

The quality of membership information on all pension and insured benefits plans became an increasing focus of knowledge-sharing and knowledge transfer with employers in all four parts of the public service in 2000-2001. With the high volume of retirements being processed, a large number of individual service/salary records have been reviewed prior to final pension calculations.

Liaison with the various employers in relation to ways to ensure data accuracy was a priority initiative during the year.

Participation au sein de comités et soutien

Les employés de la DASESP sont nommés à titre de membres ou d'administrateurs au sein de six comités des régimes de retraite, du Comité permanent sur les régimes d'assurance et de tous ses sous-comités. De plus, les employés de la Direction utilisent leurs connaissances dans le domaine des avantages pour remplir des fonctions importantes de soutien des comités comme la préparation des ordres du jour et des procès-verbaux officiels des réunions d'une à deux journées des commissions et des comités, et suivi des mesures à prendre. Mentionnons, par exemple, l'extraction des données et la présentation de comptes rendus sur des questions précises, la consultation juridique auprès du ministère de la Justice, la rédaction d'avis de conformité en matière d'impôt sur le revenu, et la liaison avec les conseillers en investissements et les actuaires externes. Au cours de l'année financière 2000-2001, 22 réunions ordinaires de commissions et de comités ont eu lieu. De plus, deux employés de la Direction ont assisté à titre d'experts-conseils nommés d'office aux réunions du conseil d'administration du Régime de pension des employés municipaux du Nouveau-Brunswick, qui ont lieu deux fois par année. Le directeur exécutif est également membre du conseil d'administration du régime de retraite du Conseil des premiers ministres des Maritimes, qui s'est réuni cinq fois au cours de l'année financière pour traiter de questions administratives et de la gestion du régime. De plus, de nombreuses réunions de sous-comités se sont avérées nécessaires.

Dossiers des membres

La qualité de l'information sur les membres de tous les régimes de retraite et d'assurance est devenue le centre d'attention du partage des connaissances et du transfert des connaissances avec les employeurs des quatre parties des services publics en 2000-2001. En raison du volume élevé de départs à la retraite qui ont été traités, un grand nombre de dossiers individuels relatifs au service et au salaire ont été examinés avant le calcul final de la rente.

La Direction a assuré la liaison avec les divers employeurs afin de trouver des moyens de veiller à ce que l'exactitude des données soit une initiative prioritaire au cours de l'année.

Reciprocal Agreements

The branch participated in negotiations for a new national (nine provinces) reciprocal agreement among teachers' pension plans. The agreement will be effective in May 2001. Currently, there are approximately 300 teachers requesting transfers of service into/out of the New Brunswick Teachers' Pension Plan under the terms of this new agreement.

A number of pension estimates and subsequent transfer requests were processed this year for staff transferred between the federal and N.B. governments under the Labour Market Development Agreement. These transfers were facilitated by the reciprocal agreement on pension transfers that was finalized in fiscal 1999-2000.

An 'internal' reciprocal transfer agreement was developed and signed between the N.B. government-sponsored pension plans for part-time and seasonal workers and certain bargaining employees of hospitals. The effective date was April 1, 2001.

Packages and Plan Changes

The Voluntary Early Retirement Window was administered. This involved processing the retirement of over 485 employees by March 31, 2001. Approximately 850 employee retirements remain to be processed for departure by March 31, 2002.

Ententes réciproques

La Direction a participé à des négociations relatives à une nouvelle entente réciproque nationale (neuf provinces) entre les régimes de retraite des enseignants. L'entente entrera est entrée en vigueur en mai 2001. À l'heure actuelle, environ 300 enseignants ont demandé un transfert de service vers le régime de retraite des enseignants du Nouveau-Brunswick ou vers un autre régime en vertu de cette nouvelle entente.

Un certain nombre de demandes d'estimation de la rente et de demandes de transfert subséquentes ont été traitées cette année pour le personnel muté entre le gouvernement fédéral et le gouvernement du Nouveau-Brunswick en vertu de l'Entente sur le développement du marché du travail. Ces transferts ont été facilités en vertu de l'entente de réciprocité sur le transfert des régimes de pension, conclue pendant l'année financière 1999-2000.

Une entente réciproque « interne » de transfert a été élaborée et signée entre les régimes de retraite parrainés par le gouvernement du Nouveau-Brunswick pour les travailleurs saisonniers et à temps partiel et certains employés syndiqués des hôpitaux. L'entente est entrée en vigueur le 1er avril 2001.

Offres et modifications des régimes de retraite

Le Programme de retraite anticipée volontaire a été mis en œuvre; il comprenait le traitement du départ à la retraite de plus de 485 employés avant le 31 mars 2001, les dossiers d'environ 850 employés supplémentaires devant être traités avant le 31 mars 2002.

Legislative Changes and Other Plan Changes

Four changes to legislation were made during the fiscal year. Revisions to the *Teachers' Pension Act* addressed the inadvertent restriction on the purchase of supply teaching time by those already contributing part-time to the Teachers' Pension Plan while also supply teaching. Minor changes also modified the use of existing provisions authorizing purchases of pre-1992 service earned in other Canadian schools. Changes to the *Members' Superannuation Act* added provisions for escalation of pensions of those retired under that act. The latest escalation prior to this change was for pensions first paid after Dec. 31, 1989, but before Jan. 1, 1997. The same escalation provisions were included in the *Members' Pension Act*. These changes were chosen from two proposals presented to the Legislative Administration Committee and avoid the need for legislative approval of periodic escalations in future for retirees of either plan. The list of those whose pensions are suspended under the *Members' Pension Act* and the *Members' Superannuation Act* was expanded to include individuals appointed as lieutenant-governor or governor general.

The Certain Bargaining Employees of Hospitals (non-legislated) Pension Plan also approved a new 'window' to purchase various periods of 'service' previously not allowed or previously allowed only on a temporary basis under more advantageous terms than normal plan rules.

Modifications législatives et autres

Quatre modifications législatives ont été apportées au cours de l'année financière. Des révisions à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants* ont réglé des problèmes limitant par inadvertance le rachat d'états de service comme suppléant par les enseignants contribuant déjà à temps partiel au régime de retraite des enseignants tout en faisant également de la suppléance. Des changements mineurs ont par ailleurs modifié l'utilisation des dispositions actuelles autorisant le rachat d'états de service antérieurs à 1992 accumulés dans d'autres écoles canadiennes. Les modifications apportées à la *Loi sur la pension de retraite des députés* ont ajouté des dispositions permanentes pour le relèvement des pensions des députés ayant pris leur retraite en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des députés*. Le dernier relèvement avant ce changement visait les pensions dont les versements avaient été effectués après le 31 décembre 1989, mais avant le 1er janvier 1997. Les mêmes dispositions de relèvement ont été introduites dans la *Loi sur la pension des députés*. Ces modifications ont été choisies parmi deux propositions présentées au comité d'administration de l'Assemblée législative et éliminent la nécessité d'obtenir l'approbation législative pour procéder à des relèvements périodiques dans l'avenir pour les retraités des deux régimes. La liste des personnes dont la pension est suspendue en vertu de la *Loi sur la pension des députés* et de la *Loi sur la pension de retraite des députés* a été allongée pour inclure les personnes nommées au poste de lieutenant-gouverneur ou de gouverneur général.

Concernant le régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux (régime non prévu par la loi), une nouvelle période d'admissibilité a par ailleurs été approuvée pour le rachat de diverses périodes de service, ce qui n'était permis auparavant ou qui l'était, mais de façon temporaire uniquement, en vertu de conditions plus avantageuses que les règlements normaux du régime.

Branch Transactional Operations

Purchase of service activity increased significantly in the wake of early retirement packages and purchase 'windows,' since having additional service in a pension calculation could make early retirement feasible for more individuals. The branch received 4,322 requests of which 3,013 were processed in fiscal 2000-2001. The implementation of a specialized purchase of service processing unit early in the year helped to facilitate the processing of this high volume.

There was a significant demand for benefit counselling, pre-retirement pension estimates for alternate dates and final pension calculations, as a result of the 1,336 PSSA members who elected to take the VERW package offered in the last months of 1999-2000. Similar demands were raised by the previous year's changes in the *Teachers' Pension Act* that facilitated early retirement for teachers.

Policy Planning and Research

Efforts were begun on the development of employee wellness initiatives. The development of the Virtual Health Centre continued.

Explorations of the 'phased-in retirement' option were begun by the branch and pension committees. This includes the examination of *Income Tax Act* compliance issues.

A joint governance approach was examined for both school district pension plans. Meetings were held with general labour and trades group and the secretarial and clerical group to explore options and implications.

Activités transactionnelles de la Direction

Les activités liées au rachat de service ont considérablement augmenté à la suite des offres de retraite anticipée et de la prolongation des périodes de rachat, grâce auxquelles l'ajout de services additionnels dans le calcul de la pension pourrait permettre à un plus grand nombre de personnes de prendre une retraite anticipée. La Direction a reçu 4 322 demandes, dont 3 013 ont été traitées au cours de l'année financière 2000-2001. La mise en œuvre d'une unité spécialisée dans le rachat de services au début de l'année a contribué à faciliter le traitement de ce volume élevé.

La demande a été considérable pour ce qui est des services de consultation en matière d'avantages, d'estimation de la rente en fonction de certaines dates de départ à la retraite anticipée et de calcul final de la pension, à la suite de la décision de 1 336 employés des services publics de se prévaloir de l'offre du PRAV au cours des derniers mois de 1999-2000. Une demande semblable avait découlé des modifications apportées l'année précédente à la *Loi sur la pension de retraite des enseignants*, facilitant la retraite anticipée pour les enseignants.

Planification des politiques et recherche

Des efforts ont été entrepris en vue de l'élaboration de mesures visant le mieux-être des employés, y compris les activités qui se poursuivent pour créer un centre de la santé virtuel.

La Direction et les comités des régimes de pension ont amorcé un examen de l'option de départ à la retraite graduel. Cet examen englobe les questions de conformité à la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

Une approche gouverne conjointe a été examinée pour les deux régimes de retraite des employés des districts scolaires. Des réunions ont été tenues avec le groupe des manœuvres et des hommes de métier et le groupe des secrétaires et des employés de bureau pour examiner les possibilités et les répercussions de cette approche.

Employee Benefit Communications Materials

During the fiscal year 2000-2001, all inserts in the employee benefit folder were updated and a revised folder was distributed to approximately 40,000 employees. During the year, the travel component of the health plan was offered as a separate option rather than as an included benefit for retirees. A revised health, travel and dental booklet was prepared for the retirees' plan. This updated version was provided to each of the approximately 6,000 retiree members.

The branch also developed and distributed an employee booklet for the CUPE Employees of the New Brunswick School Districts' Pension Plan.

The branch prepared and distributed newsletters for Certain Bargaining Employees Pension Plan members and CUPE Hospital Pension Plan members to inform them of matters specific to their plans, such as benefit improvements and the time-limited purchase of service window.

The 1999 Annual Report for the CUPE Hospital Pension Plan was prepared and issued. Also, a new employee booklet describing the plan provisions in reader-friendly format was prepared and issued in October 2000.

The triennial valuation as of Jan. 1, 2000, was completed and presented (jointly with the actuary firm Morneau Sobeco) for both of the CUPE New Brunswick School District Pension Plans.

About 40 information sessions have been provided by branch staff to employees and employers on the benefit programs and related reference tools.

Matériel de communications sur les avantages sociaux offerts aux employés

Au cours de l'année financière 2000-2001, tous les encarts inclus dans le dossier des avantages sociaux offerts aux employés ont été mis à jour et un dossier révisé a été distribué à environ 40 000 employés. Durant l'année, la composante des voyages du programme d'assurance-maladie a été offerte à titre d'option distincte plutôt qu'à titre d'avantage inclus pour les retraités. Une brochure révisée sur l'assurance-maladie, l'assurance voyage et l'assurance-soins dentaires a été préparée pour le régime d'assurance des retraités, et cette mise à jour a été remise à chacun des quelque 6 000 membres retraités.

La Direction a par ailleurs élaboré et distribué une brochure sur le régime de retraite des employés des districts scolaires du Nouveau-Brunswick inscrits au SCFP.

La Direction a préparé et distribué des bulletins à l'intention des membres du régime de retraite de certains employés syndiqués et des membres du régime de retraite des employés des hôpitaux inscrits au SCFP pour les informer de questions particulières à leur régime, comme les améliorations apportées aux avantages et la période de temps limitée pour le rachat de service.

Le rapport annuel de 1999 du régime de retraite des employés des hôpitaux inscrits au SCFP a été rédigé et publié. De plus, une nouvelle brochure destinée aux employés décrivant les dispositions du régime dans un format convivial a été élaborée et publiée en octobre 2000.

L'évaluation triennale au 1er janvier 2000 a été effectuée et présentée (conjointement avec la firme d'actuaires Morneau Sobeco) pour les deux régimes de retraite des employés des districts scolaires du Nouveau-Brunswick inscrits au SCFP.

Le personnel de la Direction a donné aux employés et aux employeurs environ 40 séances d'information sur les régimes d'avantages et les outils de référence pertinents.

Systems

A major project was undertaken to convert the Pension and Insured Benefits Administration (PIBA) system, that supports all branch functions, to a Web-interface design. It presents information in a more user-friendly, accessible format. It also migrates the system to a new technical platform required to keep pace with external actuarial systems interfaced to PIBA. The new platform was also required to maintain supported versions of vendor software used. Implementation was slated for July 2001.

Intranet

The branch employee orientation manual was redesigned and posted on the Web. It is used via an LCD projector in the orientation sessions and new employees are encouraged to refer to it from their desktops as needed.

The employee self-service site now carries online calculators for both pension calculation and purchase of service costings covering members of the Public Service Superannuation Plan. These can be accessed through N.B. government internal networks. Individuals can also access their secured pension statement data online to input selected data to these calculators. A total of 5,347 calculations were done using the online calculators between January and the end of April 2001.

Statements

The branch issued annual statements for the plan year ending December 1999 to PSSA members exclusive of those who had previously opted for the VERW package.

Statements were also issued, covering the two-year period September 1998 to August 2000, for active members of the Teachers' Plan.

Systèmes

Un projet d'envergure a été entrepris en vue de transformer le système d'administration des pensions et des régimes d'assurances (SAPRA), qui soutient toutes les activités de la Direction, en une interface Web. Cette interface présente l'information dans un format plus convivial et accessible. Elle a en outre entraîné la migration du système vers une nouvelle plate-forme technique, ce qui était nécessaire pour suivre le rythme des systèmes actuariels externes qui utilisent l'interface du SAPRA. La nouvelle plate-forme était également nécessaire pour maintenir les versions documentées des logiciels utilisés. La mise en œuvre était prévue pour juillet 2001.

Intranet

Le manuel d'orientation des employés de la Direction a été restructuré et publié sur Internet. Il est visionné à l'aide d'un projecteur à cristaux liquides pendant les séances d'information, et les nouveaux employés sont encouragés à le consulter à partir de leur poste de travail, au besoin.

Le site de libre-service à l'intention des employés contient maintenant des calculateurs en ligne pour l'estimation de la rente et l'établissement du coût de rachat de périodes de service pour les membres du régime de pension de retraite de la fonction publique. On peut consulter ces calculateurs par les réseaux informatiques internes du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Les employés peuvent également avoir accès à leur état de cotisation au régime de retraite de façon sécuritaire en ligne pour entrer les données sélectionnées dans ces calculateurs. Un total de 5 347 calculs ont été effectués à l'aide des calculateurs en ligne entre janvier et la fin d'avril 2001.

États de cotisation

La Direction a émis les états de cotisation annuels pour l'année du régime se terminant en décembre 1999 à l'intention des membres du régime de retraite de la LPRSP, exception faite des membres qui avaient auparavant choisi de se prévaloir du PRAV.

Des états de cotisation ont également été émis, couvrant la période de deux ans de septembre 1998 à août 2000, à l'intention des cotisants actifs au régime de retraite des enseignants.

Member annual statements were also issued to Certain Bargaining Employees of Hospitals and CUPE Hospital Employees for the plan year ending Dec. 31, 1999.

Business Process Improvement

Business mapping of the pension calculation process highlighted the amount of staff time required to do salary history checking. The branch is considering the costs and benefits of this procedure with a view to being more selective in future use of the procedure, especially where the PIBA five-year salary data is proving to be sufficiently reliable for a majority of employers.

Work analysis also highlighted time consuming technical adjustments in the use of some procedures and some PIBA functions. This led to ongoing consultations with service delivery staff to determine priority changes required. By year-end, a project was under way to improve the retirement statements generated by PIBA and memoranda had been sent to employers to address concerns about late requests for retirement pensions.

Measurements

A significant increase in data tracking purchase of service transactions was gained through online spreadsheets developed and used by the new purchase of service unit.

Continued participation in QSM, a national benchmarking association for pension plan administrators, has allowed for sharing comparisons on administrative costs with other administrators.

Education and Training

In keeping with the new mission of being a knowledge centre, there was an increased awareness of the requirement for education and training for branch staff on two levels:

Des états de cotisation annuels ont également été émis à l'intention de certains employés syndiqués des hôpitaux et des employés des hôpitaux inscrits au SCFP, pour l'année du régime se terminant le 31 décembre 1999.

Amélioration des processus administratifs

La description administrative du processus de calcul de la pension a mis en lumière l'ampleur du déploiement du personnel qui est nécessaire pour vérifier le profil salarial. La Direction examine maintenant le rapport coûts-avantages de cette procédure afin de se montrer plus sélective dans son utilisation future, surtout compte tenu que les données salariales de cinq ans du SAPRA se révèlent assez fiables pour la majorité des employeurs.

L'analyse du travail a également mis en lumière des ajustements techniques fastidieux dans l'utilisation de certaines procédures et fonctions du SAPRA. Cette constatation a entraîné des consultations continues avec le personnel de la prestation des services pour déterminer les changements qui doivent être apportés en priorité. À la fin de l'année, un projet avait été lancé pour améliorer les états de cotisation au régime de retraite émis par le SAPRA, et des notes de services avaient été envoyées aux employeurs pour aborder les préoccupations relatives aux demandes tardives de pensions de retraite.

Mesures

Une augmentation considérable du suivi des données relatives aux transactions de rachat de service a été réalisée grâce aux tableurs en ligne élaborés et utilisés par la nouvelle unité spécialisée dans le rachat de service.

La participation continue à QSM, une association nationale d'analyse comparative regroupant les administrateurs de régimes de retraite, a permis d'échanger des comparaisons des coûts administratifs avec d'autres administrateurs.

Éducation et formation

Conformément à la nouvelle mission du centre des connaissances, l'accent a surtout porté sur les besoins en éducation et en formation du personnel de la Direction à deux niveaux :

Internal branch training

More formal and comprehensive training has been proposed for all transaction-calculation work given the expanding variations in plan provisions. An Internet-based transaction manual has been proposed to assist in this training.

External training

The Humber College pension plan administration certificate courses are being made available to branch staff. Humber College was contracted to present the first level course in Fredericton. The costs of providing such training is partially offset by fees from attendees from other employers. Local delivery is cost effective and allows access by more staff. A total of 17 branch staff attended in February 2001. A second level course will be offered in the fall of 2001.

PSEBB also began providing a two-year internship appointment for one full-time resource and hosted a total of six other interns for their two-month rotation periods, as a way of 'growing' knowledge of the pension and benefits function among future public service managers.

Formation interne

Une formation plus formelle et complète a été offerte pour toutes les tâches de calcul des transactions, étant donné les variations croissantes des dispositions des régimes. Un manuel des transactions sur Internet a été proposé pour contribuer à cette formation.

Formation externe

Les cours d'administration des régimes de retraite sanctionnés par un certificat du Humber College sont offerts aux employés de la Direction. Un contrat a été signé avec le Humber College pour la prestation du cours de premier niveau à Fredericton, les coûts étant en partie compensés par les frais payés par les participants à l'embauche d'autres employeurs. La prestation locale est rentable et permet à un plus grand nombre d'employés d'avoir accès à la formation. Un total de 17 employés de la Direction y ont assisté en février 2001. Un cours de deuxième niveau sera offert à l'automne 2001.

La DASESP a également commencé à fournir un programme de stage de deux ans à l'intention d'un employé à temps plein et a accueilli un total de six autres stagiaires pour leur période de rotation de deux mois, dans le but d'augmenter les connaissances des futurs gestionnaires des services publics en matière de régimes de retraite et d'avantages.

Table 5 / Tableau 5

PENSION PLANS/RÉGIMES DE RETRAITE

Plan Régime	Year Ending Année finissant le	Number of Members Nombre de participants	Employee Contributions Cotisations des employés	Employer Contributions Cotisations des employeurs	Number of Pensioners in-pay Nombre de pensionnés recevant des prestations	Pension Payroll Feuille de paie de retraite	Pension Fund Fonds de retraite
Public Service Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite dans les services publics	03-31-2001	18 249	46 642 302 $	39 259 572 $	8 616	117 156 705 $	2 959 844 536 $
Teachers' Pension Act / Loi sur la pension de retraite des enseignants	03-31-2001	9 291	32 275 443	28 324 079	5 812	134 464 841	2 813 163 672
Members' Superannuation Act / Loi sur la pension de retraite des députés	03-31-2001	55	222 155	2 306 572	96	2 529 646	--
Provincial Court Act / Loi sur la Cour provinciale	03-31-2001	26	233 304	1 796 000	27	1 096 021	21 246 382
Ombudsman Act / Loi sur l'Ombudsman	03-31-2001	--	--	172 000	2	172 000	--
Pension Plan for Certain Bargaining Employees of N.B. Hospitals / Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-2000	6 021	10 184 151	9 829 638	720	8 836 112	583 439 800
Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals / Régime de retraite des employés, inscrits au SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-2000	4 537	4 270 747	--	1 718	10 568 110	390 461 538
Pension Plan for Management Employees of N.B. School Districts / Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B.	12-31-2000	--	--	--	64	631 352	14 518 890
Pension Plan for General Labour, Trades and Services of N.B. School Districts / Régime de retraite pour les manoeuvres, hommes de métiers et de services des districts scolaires du N.-B.	12-31-2000	1 961	2 239 678	2 138 001	958	5 555 761	173 047 703
Pension Plan for Secretarial and Clerical of N.B. School Districts / Régime de retraite pour les secrétaires et les commis aux écritures des districts scolaires du N.-B.	12-31-2000	476	420 685	385 944	116	381 020	33 973 532
Pension Plan for Part-time and Seasonal Employees of the Province of N.B. / Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B.	12-31-2000	2 988	2 466 797	2 466 797	--	---	21 532 139

* Number of members includes active, inactive and members on leave / *Le nombre de participants comprend les participants actifs, les participants non actifs et les participants en congé.

Table 6 / Tableau 6

Non-Pension Benefits Summary/Résumé des autres avantages sociaux

	Long-term Disability / Invalidité de longue durée		Health and Dental / Soins de santé et dentaires		Deferred salary / Salaire différé
	General / Général	Nurses and CUPE 1251 / Infirmières et SCFP 1251	Health / Soins de santé	Dental / Soins dentaires	
Plan Year Ending / Année du régime se Terminant	30-06-2001	30-06-2001	30-06-2001	30-06-2001	01-04-2001
Number Covered / Nombre d'assurés	10 447	5 916	28 682	24 206	61
Total Coverage / Couverture totale	21 516 747 $	10 801 309 $	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Number of Claims / Nombre de demandes	143	234	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Amount / Montant	2 390 856 $	3 181 033 $	31 730 034 $	7 575 746 $	N/A - S/O
Disability Reserves / Réserves pour invalidités	8 228 090 $	13 481 910 $	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Number of Disability this Year / Nombre d'invalidités cette année	117	150	135	128	N/A - S/O
Disability Total / Total des invalidités	282	494	270	257	N/A - S/O
Number of Conversions / Nombre de conversions	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O
Conversions Charge / Frais des conversions	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O	N/A - S/O

Table 6 *(continued)*/Tableau 6 *(suite)*

Group Life Insurance Assurance vie collective			Accidental Death and Dismemberment Décès ou mutilation par accident			Employee and Family Assistance Program Programme d'aide aux employés et à leur famille	
Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Dependent Personnes à charge	Basic Base	Supplementary Supplémentaire	Voluntary Volontaire	Employees Employé(e)s	Dependents Personnes à charge
30-04-2001	30-04-2001	30-04-2001	30-04-2001	30-04-2001	30-04-2001	30-04-2001	
28 941	13 495	14 823	28 941	13 495	12 608	11 643	
1 077 180 342 $	818 089 543 $	266 814 000 $	1 070 180 342 $	818 089 543 $	2 194 550 000 $		
52	23	46	5	1	16	1 134	950
1 777 465 $	1 331 716 $	510 000 $	29 308 $	475 $	473 640 $	283 237 $	$241,979
1 523 036 $	2 971 921 $	N/A - S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O
219	43	112	219	43	123	N/A -S/O	N/A -S/O
962	343	490	962	343	610	N/A - S/O	N/A -S/O
69	10	0	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O
229 684 $	94 927 $	0	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O	N/A -S/O